SEE FOLLOWING NOTE

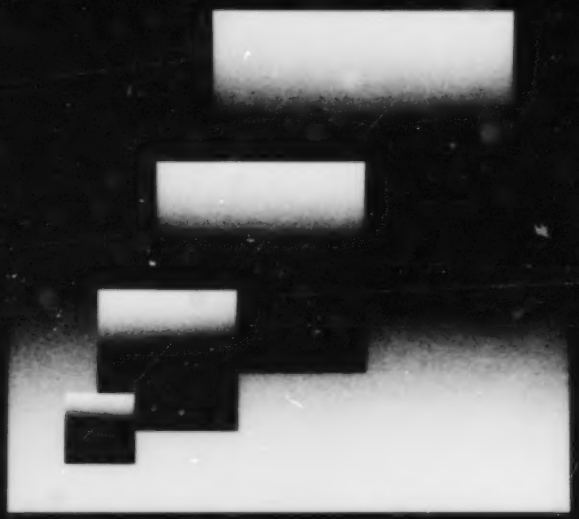
VOIR NOTE CI-APRÈS

PARTS OF THE ORIGINAL DOCUMENT ARE OF POOR REPRODUCTIVE QUALITY.

MICROMEDIA LIMITED HAS ATTEMPTED TO PRODUCE THE BEST POSSIBLE COPY.

CERTAINES PARTIES DU DOCUMENT ORIGINAL SONT DE PIÈTRE QUALITÈ DE REPRODUCTION.

MICROMEDIA LTEE A ESSAYEE DE PROCURER LE MEILLEUR EXEMPLAIRE POSSIBLE.



Changement structurel et adaptation

Croissance des entreprises et rotation de la main-d'œuvre

John R. Baldwin
Paul K. Gorecki

Une etude preparee pour
Statistique Canada et le
Conseil economique du Canada
1990

Le Conseil économique du Canada est un organisme consultatif indépendant dont le mandat lui enjoint de faire des études, donner des avis et dresser des rapports concernant une grande variété de questions rattachées au développement à moyen et à long termes de l'économie canadienne. Le Conseil est une société de la Couronne composée d'une présidente, de deux présidents associés et d'au plus vingt-cinq autres membres.

En tant que personne morale, le Conseil assume l'entière responsabilité du contenu de l'*Exposé annuel*, ainsi que de certains autres rapports qui sont clairement désignés comme étant des *Rapports du Conseil*. Il publie aussi d'autres ouvrages dont le contenu est explicitement attribué à des auteurs particuliers plutôt qu'au Conseil lui-même. Ces ouvrages à nom d'auteur sont publiés dans l'une ou l'autre des collections suivantes : les *Études*, qui portent sur des sujets susceptibles d'intéresser un vaste auditoire; les *Documents de travail*, qui renferment les résultats provisoires de travaux en cours ou portent sur des sujets s'adressant à un auditoire hautement spécialisé dans le but de stimuler la discussion entre spécialistes, et les *Comptes rendus de conférences*. Le Conseil établit une politique générale touchant ces textes, mais c'est au président qu'il incombe de prendre la décision finale de faire publier, sous les auspices du Conseil, des ouvrages dans ces quatre collections.

Pour se prononcer sur la qualité et l'objectivité des ouvrages à nom d'auteur, la présidente est conseillée par les deux présidents associés. De plus, dans le cas des études et des analyses techniques, la présidente et les deux présidents associés sollicitent l'avis de lecteurs extérieurs spécialisés, qui remettent un rapport confidentiel sur la qualité de ces textes. Le fait de publier un ouvrage à nom d'auteur ne signifie pas que la présidente ou les membres du Conseil souscrivent aux conclusions ou recommandations qu'il contient, mais plutôt que l'analyse est jugée d'une qualité suffisante pour être portée à l'attention du public.

Changement structurel et adaptation

90-06767/

Données de catalogage avant publication (Canada)

Baldwin, John R. (John Russel)

Changement structurel et adaptation : croissance des entreprises et rotation de la main-d'œuvre

Publ. en anglais sous le titre: Structural change and the adjustment process.
Comprend des références bibliogr.
ISBN 0-660-92946-5
N° de cat. MAS EC22-166/1990F

1. Personnel – Rotation – Canada. 2. Travail, Marché du – Canada. 3. Produits manufacturés – Canada. 4. Emploi – Prévision – Canada. I. Gorecki, Paul K., 1948- . II. Conseil économique du Canada. III. Titre. IV. Titre: Croissance des entreprises et rotation de la main-d'œuvre.

HD5728.B3414 1990 331.12'6'0971 C90-098598-4

JOHN R. BALDWIN
PAUL K. GORECKI

Changement structurel et adaptation

Croissance des entreprises et rotation de la main-d'œuvre

Les résultats de cette étude demeurent l'entière responsabilité des auteurs et, en tant que tels, n'ont pas reçu l'adhésion de Statistique Canada et des membres du Conseil économique du Canada.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue EC22-166/1990F
ISBN 0-660-92946-5

Table des matières

Remerciements ix

Avant-propos xi

Prologue xiii

1 Introduction 1
Mesurer le changement 2
Les enjeux 5
L'ampleur de la réaffectation interindustrielle des ressources 5
L'ampleur du renouvellement des emplois attribuable aux entreprises 6
Le volume et les caractéristiques des cessations d'emploi 11
La mobilité des travailleurs dont l'emploi prend fin 12
Certaines conventions 13

2 Le rythme du changement et l'adaptation structurelle interindustrielle 15
Les mesures du changement structurel 15
L'indice de dissimilarité 16
Mises en garde 16
Le changement structurel dans l'économie 17
Le changement structurel dans le secteur manufacturier 19
Le changement structurel et le recul en termes absolus au niveau des industries 26
Les déplacements entre les professions 30
Le système de classification des professions 30
La structure interprofessionnelle et les variations 31
La relation entre les déplacements interindustriels et interprofessionnels 34
Conclusion 36

3 Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier au Canada 37
Le renouvellement des emplois : travaux antérieurs 38
La méthode d'analyse 38
L'entrée, la sortie et le renouvellement des emplois 38
Les processus d'adaptation 40
Le renouvellement des emplois : nouveaux travaux 43
La méthode d'analyse 43
Le renouvellement à court terme des emplois au niveau des établissements 44
Les processus d'adaptation 46

Une comparaison du renouvellement des emplois à court et à long termes au niveau des établissements 50
Le renouvellement des emplois au niveau des entreprises 52
Conclusion 54

4 Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier par rapport aux autres grands secteurs au Canada 57
Le renouvellement des emplois à l'échelle des entreprises 57
Le fichier du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi 57
Comparaison du renouvellement des emplois selon le fichier du PALE et selon le Recensement des manufactures 58
Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier par rapport aux autres secteurs 59
Le renouvellement des emplois au niveau des établissements 68
Le fichier de Dun et Bradstreet 68
Comparaison du renouvellement des emplois selon Dun et Bradstreet et selon le Recensement des manufactures 70
Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier par rapport aux autres secteurs 71
Conclusion 74

5 Le renouvellement des emplois dans d'autres pays 75
Les États-Unis 75
Dun et Bradstreet 76
Les dossiers de l'assurance-chômage 77
Le Recensement des manufactures 79
La France, l'Allemagne de l'Ouest, la Suède et le Japon 81
Les données 81
Les composantes des variations de l'emploi 81
Le Royaume-Uni 84
Les composantes des variations de l'emploi 85
Conclusion 89

6 Roulement de la main-d'œuvre d'après les données sur les cessations d'emploi 91
La relation entre le roulement de la main-d'œuvre et le renouvellement des emplois 92
Les données américaines sur les cessations d'emploi dans le secteur manufacturier 94
Les taux de cessation d'emploi dans l'économie canadienne 96
Les sources traditionnelles de données sur les cessations d'emploi 96
Les données du Relevé d'emploi 97
Les cessations d'emploi dans le secteur manufacturier canadien 103
Conclusion 106

7 Certains aspects de la mobilité des travailleurs 109
Le changement d'employeur, de profession et d'industrie 109
Les déplacements de travailleurs d'une industrie à l'autre 114
L'industrie de l'acier 116

L'industrie de la chaussure 117
L'industrie automobile 117
Les chantiers navals 120
Les industries des produits électriques et électroniques 121
La mobilité régionale 121
La mobilité selon les groupes d'âge 125
Conclusion 130

8 Le renouvellement des emplois et le roulement des travailleurs selon la taille des entreprises 133
La répartition des disparitions d'entreprises manufacturières selon la taille 133
Les sorties d'entreprises à court terme 133
Les sorties d'entreprises à long terme 136
Le renouvellement des emplois par secteurs, selon la taille de l'entreprise 137
Le renouvellement des emplois à long terme 138
La différence entre le renouvellement de l'emploi à court terme et à long terme 146
Le roulement des travailleurs dans l'ensemble de l'économie selon la taille des entreprises 152
Conclusion 155

9 Analyse des variations de l'emploi à un niveau désagrégé 157
Les taux de variation de l'emploi au niveau de désagrégation des industries à deux chiffres 157
La contribution relative des entrées et des sorties aux variations de l'emploi 161
Le renouvellement des emplois et la concurrence des importations 162
L'analyse multivariée des taux d'entrée et de sortie 163
Conclusion 168

10 Conclusion 169

Annexes

A Estimation des taux annuels de changement structurel pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur manufacturier canadien 177
B Note sur la méthode d'analyse des entrées et des sorties d'entreprises 179
C Le changement dans l'emploi au Canada à partir du fichier de données longitudinales sur l'emploi 189
D Note sur la méthode d'analyse du roulement de la main-d'œuvre 203
E Fichiers de données utilisés pour mesurer la mobilité des travailleurs 211

Notes 215

Liste des tableaux, des graphiques et des figures 229

Bibliographie 237

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier le Conseil économique du Canada et Statistique Canada pour avoir appuyé la réalisation de ce projet. Dans l'ensemble, le Conseil économique a assuré le financement du projet; toutefois, l'infrastructure et les services de consultation ont été fournis par Statistique Canada : premièrement, par John McVey, de l'ancien Groupe d'analyse et d'intégration de microdonnées d'entreprise et, deuxièmement, par Garnett Picot, du Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail. En outre, Statistique Canada a accordé à John Baldwin une bourse de recherche qui lui a permis de prendre congé de l'Université Queen's pour travailler à la rédaction du manuscrit.

Un certain nombre de personnes ont donné gratuitement leur temps et fourni l'accès à des données dont elles disposaient. À Statistique Canada, nous avons une dette particulière à l'égard de John McVey, non seulement pour nous avoir aidé à utiliser le Recensement des manufactures, mais également pour nous avoir donné accès au fichier du PALE, que nous avons exploité de façon poussée aux chapitres 4 et 8. Janice McMechan nous a fait des commentaires détaillés sur l'utilisation de ces données. Garnett Picot a examiné le chapitre sur le changement structurel. Ken Young, de la Division de l'industrie, nous a aidés à comprendre les données du Recensement des manufactures. Nous remercions Matthew Robertson, d'Emploi et Immigration Canada, pour les données sur les cessations d'emploi que nous avons utilisées au chapitre 6. Un certain nombre de fonctionnaires du ministère de l'Expansion industrielle régionale, Shiu-Yeu Li, Rudy Oldenberg, Bert Waslander et Nancy Chinfen, ont apporté leur aide en nous fournissant des données tirées des dossiers de Dun et Bradstreet pour le chapitre 4. Gary Fletcher, Richard Henderson et Barbara Martin de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada ont fait des commentaires sur le chapitre 7 de notre étude. Enfin, Ulrich Cramer, d'Allemagne, Hubert Madinier, de France, Colin Gallagher, d'Angleterre, et Patrice de Broucker, de l'OCDE, nous ont aidés à obtenir les données utilisées pour les comparaisons internationales du chapitre 5. Les données sur les États-Unis ont été aimablement fournies et interprétées par Jonathan Leonard, de l'Université de Californie (Berkeley), Louis Jacobson, de l'UpJohn Institute du Michigan, et Mark Roberts, de l'Université d'État de Pennsylvanie. Nous devons aussi remercier Steve Kaliski, de l'Université Queen's, qui a fait des commentaires sur le manuscrit au moment de sa préparation. Trois experts anonymes ont fait des critiques utiles du manuscrit original. Lorraine Milobar et le Centre de traitement de textes du Conseil ont dactylographié le manuscrit avec compétence, Adrianne Baldwin nous a aidés dans la rédaction, tandis que Clyde Drodge a fourni un excellent soutien en matière de programmation informatique. Enfin, nous souhaitons remercier Peter Cornell, sous les auspices duquel le projet a débuté au Conseil, et Caroline Pestieau, qui l'a mené à terme.

Avant-propos

La présente étude a été réalisée conjointement par le Conseil économique et Statistique Canada. Elle a d'abord été entreprise comme élément de recherche technique dans le cadre du récent projet du Conseil sur l'adaptation des entreprises manufacturières, lequel a donné lieu à la publication, en juillet 1988, du rapport de recherche intitulé *Politiques d'adaptation dans le secteur manufacturier*. Le but global du projet était de mieux connaître comment les entreprises, les individus et les gouvernements réagissent, individuellement et collectivement, à l'évolution de la concurrence internationale. Dans la présente étude, les auteurs relèvent les caractéristiques des changements qui se produisent actuellement dans l'ensemble du secteur manufacturier; quant aux autres études effectuées dans le cadre du même projet, elles portent sur l'expérience d'adaptation de certaines industries sensibles au commerce extérieur, notamment la construction navale, les textiles, le vêtement et la chaussure.

Cette étude nous a permis de mieux cerner l'étendue, la nature et les diverses manifestations de l'adaptation du marché du travail canadien, particulièrement dans le secteur manufacturier. Pour la première fois, le nombre d'emplois gagnés et perdus suite à un changement de situation des producteurs est relié aux causes de cessation d'emploi, qu'il s'agisse de licenciements ou de départs volontaires (abandon, retour aux études, et autres causes). Ainsi, nous disposons maintenant d'un ensemble de données complémentaires sur les taux de roulement des emplois et de la main-d'œuvre.

Ce résultat a été rendu possible grâce à l'importance que Statistique Canada a jugé bon d'accorder à l'analyse quantitative du processus d'adaptation au Canada, fidèle à son engagement de mettre au point et d'analyser des sources de données susceptibles d'améliorer nos connaissances sur l'adaptation des travailleurs et des entreprises.

L'envergure de ce processus d'adaptation est impressionnante. Au moins 30 % des emplois qui existaient en 1971 avaient disparu en 1981 à cause de fermetures d'usines ou d'une réduction de leurs activités, mais la proportion d'emplois par suite de l'expansion ou de l'ouverture d'usines a été, par ailleurs, considérablement plus élevée. De plus, le roulement de la main-d'œuvre suscité par des facteurs autres que les licenciements révèle une autre dimension substantielle du processus continu d'adaptation dans le secteur manufacturier. Tous ces faits nous démontrent, à tout le moins, que l'opinion selon laquelle le monde est relativement statique et le système de marché n'a que peu de capacité d'adaptation ne tient plus.

C'est grâce à une étroite collaboration entre le Conseil économique et Statistique Canada que ce projet a pu être réalisé. Des ressources considérables ont été consacrées à la mise au point de données longitudinales qui permettent de suivre chaque entreprise et chaque travailleur dans le temps, ce qui a exigé le difficile travail de fusion et de conciliation de plusieurs banques de données. Cette étude amorce le travail de conciliation des deux parties en cause, soit l'entreprise et le travailleur.

Les auteurs – John Baldwin et Paul Gorecki – ont à leur actif de nombreux ouvrages dans les domaines de l'organisation industrielle et de l'adaptation des entreprises à la libéralisation des échanges. Le professeur Baldwin, du Département de sciences économiques de l'Université Queen's, travaille présentement comme chercheur invité à Statistique Canada. Paul Gorecki est économiste principal au Conseil économique et chef d'une équipe chargée d'un projet sur l'adaptation des entreprises manufacturières; comme son collègue, il est actuellement en détachement à Statistique Canada.

Ivan P. Fellegi
Statisticien en chef
Statistique Canada

Judith Maxwell
Présidente
Conseil économique du Canada

Prologue

Dans de nombreux secteurs de la politique économique, dont les fusions, le développement régional, la concurrence, l'adaptation, la pauvreté et le chômage, la connaissance de l'ampleur des mutations ou de leurs effets sur les individus au sein d'une population est un élément essentiel à la délimitation et à la solution des problèmes. Quantifier le changement à cette fin exige des données chronologiques obtenues en suivant individuellement les entités économiques (entreprises ou établissements) et sociales (particuliers, familles ou ménages). Des données longitudinales de ce genre permettent d'inventorier à la fois l'ampleur et la nature du changement. Par contre, les données transversales obtenues par recensements périodiques, lesquelles ne cherchent pas à suivre les mêmes entités dans le temps, ne peuvent que mesurer le changement pour un groupe, non pour les unités individuelles qui le composent.

Dans de nombreux domaines, l'utilité des données longitudinales se confirme de plus en plus. Par exemple, on peut par ce moyen suivre les individus en vue de dégager les événements déclencheurs du chômage et de la pauvreté. Les spécialistes sont ainsi en mesure de voir s'il existe un noyau important de chômeurs permanents ou de pauvres ou si l'on est plutôt en présence d'un phénomène dynamique qui modifie sans cesse la composition du groupe des chômeurs ou des pauvres. Il est pareillement utile de suivre l'évolution du revenu des particuliers pour savoir dans quelle mesure un système d'impôts qui se veut progressif l'est effectivement lorsqu'on fait entrer en ligne de compte l'évolution du revenu des particuliers durant leur vie.

Bien que les enquêtes par échantillon constant de travailleurs ou de familles ne soient pas chose neuve, en particulier aux États-Unis, les sources de données permettant de suivre dans le temps les composantes d'un ensemble d'entreprises ou d'établissements sont rares. Il s'ensuit qu'il y a peu d'études de base portant sur l'histoire d'ensembles d'entreprises et, conséquemment, une sérieuse pénurie de renseignements existe sur l'ampleur du changement qui survient au sein de ces ensembles, par exemple, sur l'importance de la croissance et de la décroissance des entreprises déjà établies, sur le nombre d'entrées et de sorties, ou encore sur la durée de la domination de la principale entreprise d'une industrie.

Cet état de choses a deux conséquences. D'une part, faute de renseignements, ce sont sur des perceptions superficielles et souvent erronées de l'ampleur et de la nature du changement que se fonderont les opinions. De façon générale, les enquêtes périodiques transversales sous-estiment l'importance du changement et donnent ainsi souvent une fausse impression de stabilité. D'autre part, dans un certain nombre de domaines, la formulation des politiques ne repose sur aucun fondement. En effet, même si la nature du changement est mal comprise, la formulation des politiques ne saurait attendre que soient recueillis les renseignements propres à cerner la nature du processus concurrentiel. Malheureusement, sans une connaissance approfondie de la nature du changement dans le secteur des affaires, les choix de politiques procéderont d'un empirisme superficiel et de théories non éprouvées. Des politiques seront mises en œuvre pour répondre à des problèmes mal circonstanciés, voire inexistants. Aussi faut-il y voir le risque qu'on en vienne à adopter des solutions coûteuses à des problèmes imaginaires et à négliger les vrais problèmes.

Conséquences

Dans les sciences sociales comme dans les sciences naturelles, la recherche peut être fondamentale ou appliquée. Celle dont est issue la présente monographie appartient au premier type, non parce qu'elle est théorique ou abstraite, mais parce qu'elle fournit des données de base jusqu'ici inexistantes sur le degré de dynamisme de l'économie. Cette recherche ne porte pas sur un sujet particulier, mais contribue plutôt à rendre disponibles, dans nombre de domaines, des renseignements de base utiles à la formulation des politiques.

L'apport de loin le plus important de cette étude est d'établir un point de repère pour évaluer l'ampleur des changements qui se produisent dans une économie de marché, à mesure que le flux et le reflux de l'activité économique entraînent une réaffectation des ressources. Les renseignements en cette matière revêtent un intérêt de tout premier plan pour les décideurs qui se préoccupent de l'importance des ajustements prévus, suite aux modifications qu'on projette d'apporter aux politiques fiscales ou commerciales. Depuis plusieurs décennies, les avis formulés à l'égard de ces politiques par les économistes se fondent exclusivement sur des prévisions des ajustements qui résulteront des modifications apportées aux politiques, mais sans les placer dans leur contexte. On a peu cherché, sinon pas du tout, à savoir quelles étaient la nature et l'ampleur du changement qui se produit naturellement et auquel le système économique s'adapte chaque année. Faute de le savoir, on ne pouvait qualifier le changement prévu de grand ou de petit, sauf dans un sens très subjectif.

La présente monographie constitue un premier pas en vue de remédier à cette lacune, puisqu'elle vise à déterminer l'importance de la réaffectation annuelle des ressources entre les entreprises. Sur une période de 10 ans, l'effet cumulatif des changements annuels est considérable. Les renseignements sur l'ampleur du changement sont, de bien des façons, d'une importance capitale, car ils imposent une réévaluation complète de certaines notions considérées jusque là comme acquises. Par le passé, les politiques d'adaptation étaient fondées en gros sur un modèle statique de l'économie. Les changements qui se traduisaient par des pertes d'emplois étaient considérés comme inhabituels et, par conséquent, catastrophiques, du fait qu'ils entraînaient une mutation dans des domaines où il ne s'en produisait pas naturellement. Les données contenues dans cette étude remettent en question cette façon de voir; elles nous obligent à regarder au-delà de l'aspect statique de l'économie et à porter notre attention sur son dynamisme. Il ne faudrait toutefois pas déduire de ce nouvel éclairage que l'adaptation ne comporte aucun coût ou qu'elle est facile pour ceux qui ont à la subir.

Les données présentées ici nous amènent à constater que le changement se produit continuellement dans l'économie. Cette constatation n'est pas sans comporter maintes répercussions sur les politiques d'adaptation. De prime abord, elle impose à ceux qui préconisent des programmes spéciaux d'adaptation pour remédier au chômage causé par un facteur particulier – d'ordre commercial, par exemple – de se rendre compte que de nombreuses personnes perdent leur emploi chaque année et que la mise sur pied de programmes spéciaux exige que soient cernées les causes des pertes d'emplois. Cette exigence, à laquelle il est peut-être impossible de répondre, rend plus contraignante la tâche des promoteurs de programmes spéciaux à l'intention de groupes précis d'en démontrer l'utilité.

La présente étude fournit également des données de base qui dissipent certaines notions erronées sur la source des changements dans notre société et, de là, sur certains des problèmes qui sont implicitement liés au changement. Des données longitudinales au niveau de l'entreprise n'étant pas disponibles jusqu'à présent, la plupart des études de la réaffectation

de la main-d'œuvre ont porté sur les mouvements interindustriels de l'emploi. L'étude laisse voir que le gros de la réaffectation dans le domaine de l'emploi se produit entre les entreprises d'une même industrie.

Des faits de cette nature sont de la plus haute importance pour comprendre les mécanismes fondamentaux du marché. Par exemple, si l'on suppose que l'essentiel du changement provient des réaffectations interindustrielles, on conclura alors que le changement constaté au niveau de l'entreprise reflète les mouvements interindustriels et que la perte d'emplois est contrôlable, en ce sens que des politiques visant les problèmes communs aux entreprises de l'industrie concernée, la perte d'emplois par exemple, peuvent être appliquées. Même quand il n'est pas contrôlable, le changement peut paraître d'importance assez limitée pour justifier des programmes d'aide restreints. En revanche, s'il est établi que le changement est essentiellement imputable aux mouvements intra-industriels, on jugera que la majorité des pertes d'emploi résultent des forces de la concurrence qui déterminent la montée et le déclin des entreprises, lesquelles forces ne peuvent être maîtrisées sans causer un tort irréparable au système de marché.

Les données contenues dans cette étude améliorent grandement notre compréhension de l'ampleur de l'adaptation qui se produit dans l'économie. L'image qui en ressort indique que le marché du travail subit des changements profonds et complexes au cours des années. Par ailleurs, l'économie fait preuve d'une grande capacité d'adaptation. Comme c'est le cas de tout apport important au domaine des connaissances, on y trouve des réponses à certaines questions alors que de nouvelles questions surgissent aussi. Il est toutefois préférable de soulever la bonne question plutôt que d'essayer de trouver une réponse à une mauvaise question.

Aperçu de l'étude

L'objet de la présente étude est d'en arriver à une estimation des caractéristiques et de l'ampleur de la réaffectation de la main-d'œuvre et de l'emploi, à court comme à long terme, qui s'inscrit dans la dynamique de l'économie de marché. Entre autres choses, elle cherche à répondre aux questions suivantes : L'importance relative des divers secteurs et industries a-t-elle changé ? Comment les taux d'entrées et de sorties influent-ils sur l'embauchage et sur le licenciement des travailleurs ? Quelle est l'ampleur de la croissance et de la contraction de l'emploi dans les entreprises établies ? Dans quelle mesure la taille de l'entreprise est-elle un facteur dans la création et la perte d'emplois ? Quelle est l'importance des cessations d'emploi ? Quel est, au niveau de l'entreprise, le rapport entre le renouvellement des emplois et les cessations d'emploi ? Les variations de l'emploi dans les industries sensibles aux échanges internationaux sont-elles moins ou plus grandes que dans les autres industries ?

Une grande partie de l'étude porte sur le secteur manufacturier et tire ses données du Recensement des manufactures des années 70, qui contient les données annuelles par établissement compilées par Statistique Canada. La deuxième source de données, également de Statistique Canada, est le fichier du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi (PALE), qui permet de suivre les entreprises de 1978 à 1986. Enfin, le fichier des données sur les travailleurs pour la période 1974-1986, élaboré à partir des données du Relevé d'emploi (RE) compilées par Emploi et Immigration Canada, a constitué la troisième source. Les fichiers de données longitudinales ont été établis par le Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail à Statistique Canada.

Au chapitre 1, nous établissons, pour ce qui est de la croissance et de la contraction de l'emploi, une distinction entre, d'une part, les ouvertures d'emploi créées par la demande de main-d'œuvre des employeurs et, d'autre part, les cessations d'emploi – pour cause d'abandons, de grossesses et autres – qui sont le fait des travailleurs. Les chapitres 1 à 5 et 8 à 10 traitent principalement de la variation des ouvertures d'emploi; les chapitres 6 et 7, des déplacements de travailleurs. Selon la base de données qui s'applique, l'étude prend en considération l'emploi au sein des établissements (c'est-à-dire les usines) ou des entreprises (qui peuvent contrôler plus d'un établissement) et examine l'expansion ou le déclin des établissements (ou des entreprises) existants, l'arrivée de nouveaux établissements ou la disparition de ceux qui fusionnent ou qui cessent leurs activités. Les données sur les ouvertures d'emploi reflètent les changements intervenus dans les entreprises ou les établissements individuels sur une base annuelle ou à plus long terme, non pour des périodes plus courtes.

Les mouvements interindustriels de l'emploi

Le Chapitre 2 introduit le concept de l'indice de dissimilarité, qui sert ordinairement à mesurer le changement relatif de la production entre diverses industries pendant une période déterminée. L'indice est appliqué aux variations dans les parts de l'emploi des industries pour les années de recensement 1951, 1961, 1971 et 1981. Au cours de cette période de 30 ans, la main-d'œuvre a augmenté de façon soutenue dans le secteur manufacturier et dans celui de la construction, mais pas aussi rapidement que dans le secteur des services. L'ampleur du changement structurel de l'emploi, c'est-à-dire les mouvements d'une industrie à une autre, a diminué au cours de la même période. Au niveau sectoriel de classification à un chiffre, les déplacements permanents d'une industrie à l'autre n'a jamais atteint 1 % de l'emploi total au cours d'une même année.

Quant au secteur manufacturier, à un degré de désagrégation plus poussé, les variations y ont été quelque peu plus marquées que ce ne fut le cas au niveau des secteurs. Au cours de la période 1951-1983, le pourcentage de l'emploi consacré aux activités manufacturières dans les industries du textile, de la bonneterie et de l'habillement a baissé, alors qu'il était à la hausse dans les transports et dans l'imprimerie et l'édition. Au sein de chaque industrie, il est fréquent que les variations annuelles de l'emploi s'inversent au cours du cycle. De nouveau on constate que, pour peu qu'il soit mesuré en des points similaires du cycle économique, le mouvement interindustriel véritable des emplois manufacturiers est demeuré inférieur à 1 point de pourcentage par année, sauf pendant la grave récession de 1982. À un niveau de désagrégation plus poussé et pour les seules industries en déclin, le mouvement de l'emploi se situe entre 2 et 3 points de pourcentage par an. L'analyse de 23 catégories professionnelles montre que le mouvement interprofessionnel est lui aussi inférieur à 1 point de pourcentage par année. Sur ce plan, les variations sont plus fortes au sein des diverses industries manufacturières, mais certains indices laissent croire qu'une bonne part de ce mouvement intra-industriel se neutralise lorsqu'on le mesure aux niveaux d'agrégation qui ont été adoptés.

La conclusion du chapitre indique que la main-d'œuvre qui subit annuellement une « réaffectation », soit interindustrielle, soit interprofessionnelle, dépasse rarement le seuil des 2 points de pourcentage et est généralement inférieure à 1 point de pourcentage. Plusieurs changements qui surviennent d'une année à l'autre sont de nature conjoncturelle et s'inversent à brève échéance.

Le renouvellement des emplois par les entreprises

Le chapitre 3 traite de l'influence qu'exercent l'arrivée, le départ et la croissance ou le déclin des entreprises sur le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier. Les données sont ensuite ventilées de façon à mesurer le changement au niveau des établissements.

D'après les résultats obtenus pour la période 1970-1979, l'effet cumulatif des entrées et des sorties est considérable. En effet, les nouvelles entreprises manufacturières, nées depuis 1970 et toujours en exploitation en 1979, représentaient 33 % des entreprises et 29 % de l'emploi à la fin de la décennie, tandis que 43 % des entreprises en exploitation en 1970, représentant alors 32 % de l'emploi, avaient disparu. Exprimées en fonction du nombre d'entreprises, les ouvertures et les fermetures d'usines ont dépassé les entrées et les sorties. Toutefois, vues sous l'angle de l'emploi, les entrées par création et par acquisition d'usines étaient partagées plus également, comme l'étaient les sorties par fermeture et par cession. Cela tient au fait que les usines créées par de nouvelles entreprises n'avaient qu'environ le tiers de la taille de celles acquises par les entreprises nouvelles dans une industrie.

Outre leur taille plus modeste, les nouvelles usines des nouvelles entreprises étaient plus spécialisées que les usines nouvelles et existantes des entreprises permanentes. Les usines fermées par les entreprises sortantes étaient plus petites, moins rentables et moins productives que celles maintenues en exploitation par les entreprises permanentes. Ainsi, « bien que les établissements créés par les entreprises nouvelles puissent être désavantagés au niveau de leur taille, [. . .] les établissements ayant survécu jusqu'en 1979 affichaient une rentabilité et une productivité au moins égales à celles des établissements restés ouverts des entreprises permanentes ».

Le Recensement des manufactures est utilisé pour suivre l'évolution des entreprises et de leurs établissements d'année en année pendant la période 1970-1981. Moins de 2 % de l'emploi dans les industries manufacturières a été touché annuellement par les entrées et les sorties. Par ailleurs, la croissance de l'emploi dans les établissements en expansion et la diminution de l'emploi dans ceux en déclin ont représenté, respectivement, 7,6 % de la création et 6,5 % de la disparition d'emplois dans l'ensemble du secteur manufacturier. Dans ce secteur et pour la période indiquée, la moyenne annuelle des pertes d'emplois a été de 8,4 %, alors que la moyenne annuelle des gains d'emplois a atteint 9,2 %. Le renouvellement total des emplois, c'est-à-dire la somme des gains et des pertes bruts d'emplois, a dépassé 17,5 % par an.

Bien qu'à court terme les gains et les pertes d'emplois dépendent avant tout de l'expansion et du repli des entreprises permanentes, plutôt que des entrées et des sorties, cela n'est pas le cas à long terme. Les entreprises permanentes ne sont pas continuellement en expansion *ou* en déclin, mais ont plutôt des périodes d'expansion *et* de déclin. En revanche, la taille de chaque groupe d'entreprises entrantes augmente dans le temps, car la croissance des survivants l'emporte sur les départs du groupe. Échelonnés sur une décennie, les gains et les pertes d'emplois imputables aux entrées et aux sorties sont du même ordre de grandeur que ceux découlant de l'expansion et du repli des entreprises permanentes.

Le chapitre 3 porte également sur la nature des caractéristiques de la création et de la disparition d'emplois par rapport aux industries en déclin et en essor. À cet égard, il conclut comme suit : « Si les taux de sortie sont relativement stables et si les taux d'entrée sont variables, alors c'est le processus de création d'unités de production qui déterminera

essentiellement si une région aura une économie en croissance. Cette constatation permet de penser qu'une stratégie industrielle ne devrait pas viser à empêcher les disparitions inévitables qui surviendront, mais qu'elle devrait favoriser la création d'entreprises. »

Le chapitre 4 pose la question suivante : Les taux de renouvellement des emplois établis pour le secteur manufacturier sont-ils semblables à ceux observés dans les autres secteurs de l'économie ? Pour y répondre, c'est le fichier PALE qui est utilisé plutôt que le Recensement des manufactures. Les renseignements contenus dans ce fichier sont analogues à ceux du recensement, en ce sens que, bien qu'établi en fonction des entreprises, le fichier PALE reflète le renouvellement des emplois au niveau des établissements manufacturiers.

Après avoir analysé le phénomène de la création et de la disparition des entreprises, les auteurs examinent les gains et les pertes annuels d'emplois par secteur à l'aide du fichier PALE. Dans le secteur primaire et dans celui de la construction, les taux de renouvellement des emplois sont sensiblement plus élevés que dans l'ensemble des industries. La perte brute d'emplois dans ces deux secteurs a été, respectivement, de 16,1 et de 18,1 % en moyenne par année. Dans le secteur manufacturier, les taux de renouvellement se rapprochent du taux moyen de 8,5 % observé dans l'ensemble des industries. Dans ce cas également, la plus grande partie du renouvellement annuel des emplois dépend de l'expansion ou de la compression des effectifs dans les entreprises permanentes. Néanmoins, dans une perspective à plus long terme (1978-1986), les entrées et les sorties prennent autant d'importance que l'expansion et la compression des entreprises permanentes en tant que sources des gains et des pertes d'emplois.

Parmi les secteurs industriels, c'est celui des transports qui a le plus faible taux de renouvellement des emplois, tandis que le secteur primaire et celui de la construction viennent en tête, comme nous l'avons déjà signalé. Dans tous les secteurs de l'activité industrielle, les taux annuels d'expansion de l'emploi sont plus instables que ne le sont les taux de compression. Même pendant la récession du début des années 80, la part des pertes d'emplois attribuables aux entreprises sortantes est demeurée essentiellement stable, la presque totalité de la hausse des pertes d'emplois s'étant produite dans les entreprises permanentes. Les caractéristiques de la croissance et de la perte d'emplois observées dans le secteur manufacturier se répètent dans les autres secteurs de l'économie. « À court terme, l'expansion et le repli des entreprises permanentes expliquent pratiquement toute la variation nette de l'emploi. À long terme, le ratio de la variation de l'emploi attribuable aux créations par rapport aux gains bruts d'emplois augmente, tout comme le ratio de la variation de l'emploi attribuable aux disparitions par rapport à la perte brute d'emplois. [. . .] Toutefois, le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier n'atteint ni les niveaux les plus élevés ni les niveaux les plus faibles. »

Le chapitre 5 compare le renouvellement des emplois au Canada avec celui d'autres pays. Les résultats auxquels ont abouti les études sur les gains et les pertes d'emplois menées dans d'autres pays de l'OCDE sont remarquablement semblables à ceux obtenus au Canada. Ici comme ailleurs, un fort pourcentage des pertes d'emplois semblent être de nature structurelle, à savoir qu'elles sont imputables au déclin et à la disparition d'entreprises, tandis que le taux des sorties se révèle relativement insensible aux changements des conditions économiques. S'il est vrai que les renseignements provenant de l'étranger confirment que la variation de l'emploi comporte à la fois des éléments conjoncturels et structurels, le facteur déterminant de la croissance économique des régions, de leur déclin ou de leur stagnation, demeure le taux de création des entreprises, non pas le taux de disparition. Une proportion considérable de la variation à court terme de l'emploi, tant au Canada qu'à l'étranger, est transitoire, en ce sens

que, parmi les entreprises permanentes, l'emploi croît ou décroît en alternance d'une année à l'autre, selon la phase du cycle.

Les cessations d'emploi

Le chapitre 6 marque un changement d'optique, puisqu'il porte sur le déplacement des travailleurs. Reprenant les données du Relevé d'emploi qui proviennent du système canadien d'assurance-chômage, il établit une distinction entre, d'une part, les cessations d'emploi imposées par les entreprises (licenciements et mises à pied) et, d'autre part, les départs volontaires de travailleurs (abandons, grossesses, retraites, maladies et autres). Dans ce chapitre, l'examen des données sur les cessations d'emploi porte sur l'ensemble de l'économie, mais, vu l'orientation des chapitres précédents, une importance particulière est accordée au secteur manufacturier.

On y observe que les taux annuels des pertes d'emplois mentionnés précédemment sont égaux aux taux de licenciements. Ainsi la fluctuation à court terme de l'emploi au niveau des entreprises correspond à une réaffectation permanente de la main-d'œuvre d'égale importance. Les données du RE sont plus exhaustives que celles provenant du recensement, car elles permettent, contrairement à ces dernières, d'isoler les pertes d'emplois qui se résorbent éventuellement au cours de la même année. Ces données confirment largement les observations antérieures concernant le roulement des emplois sous l'effet de l'implantation, de la croissance, du déclin et de la disparition des entreprises.

Chaque année, le nombre des cessations d'emploi – toutes catégories confondues, y compris celles par attrition – atteint un ordre de grandeur qui équivaut environ au tiers de la main-d'œuvre. Au cours de la période 1974-1983, le taux total des cessations d'emploi annuelles moyennes dans le secteur manufacturier équivalait à 64 % de la main-d'œuvre, dont à peu près la moitié par attrition. Le taux des cessations d'emploi, défini comme le nombre de cessations divisé par une mesure de l'emploi, a affiché une variation considérable entre les secteurs. Par exemple, entre 1978 et 1981, le taux annuel des licenciements a été d'environ 7 % dans le secteur manufacturier, de 40 % dans la construction, de 30 % dans le secteur primaire et de 4 % seulement dans les transports. Qui plus est, les données provenant des dossiers de l'assurance-chômage montrent que les cessations d'emploi attribuables aux licenciements sont ordinairement aussi importantes, sinon plus, que le taux des pertes d'emplois calculé pour les établissements en déclin et sortants.

Les travailleurs qui font l'objet d'un licenciement doivent chercher des débouchés d'emploi ailleurs. C'est précisement ce dont traite le chapitre 7, qui analyse la mobilité interindustrielle, interprofessionnelle et interrégionale des travailleurs licenciés. D'après les données disponibles, il appert que les changements d'industrie, d'employeur et de profession que subissent les travailleurs au Canada sont considérables. On a pu observer, grâce à une étude qui suivait les personnes qui avaient touché à *deux occasions* des prestations d'assurance-chômage pendant la période 1978-1982, que, dans l'ensemble, environ 70 % de ces personnes avaient changé d'employeur. Dans le secteur manufacturier, la proportion était plus faible : 52 % des travailleurs avaient changé d'employeur, alors que 48 % se sont retrouvés au service de leur employeur initial.

En règle générale, les travailleurs du secteur manufacturier semblent être légèrement moins mobiles sur le plan professionnel et avoir tendance à demeurer dans le secteur manufacturier. D'après des données sur les travailleurs licenciés qui ont par la suite trouvé

un travail à plein temps auprès d'un autre employeur, seulement 43 % des travailleurs licenciés dans le secteur manufacturier se sont retrouvés dans le secteur des services.

Dans ce chapitre sont passés en revue, de façon assez détaillée, les résultats de diverses études qui cherchaient à dégager les caractéristiques de l'adaptation des travailleurs dans les industries de l'acier, du vêtement et du textile, de la chaussure, de l'automobile et dans d'autres encore où l'adaptation et, partant, le mouvement interindustriel des travailleurs licenciés ont une certaine importance. Bien que les résultats semblent refléter les situations propres à chaque industrie, on peut néanmoins en conclure que l'influence conjuguée du système de l'ancienneté, qui détermine l'ordre des licenciements, et de l'attachement moindre manifesté par les jeunes travailleurs à l'égard de leur profession ou de leur lieu de résidence fait que ceux-ci montrent une plus grande mobilité professionnelle, industrielle et géographique que leurs aînés. Ces derniers possèdent davantage de compétences spécialisées, propres à un employeur ou à une profession, et éprouvent plus de difficultés à se trouver un nouvel emploi; il s'ensuit qu'ils demeurent en chômage plus longtemps. De toute évidence, les coûts et les difficultés d'adaptation sont moindres pour les travailleurs des régions dont la base industrielle est diversifiée que pour ceux qui habitent en région éloignée et qui doivent donc déménager au loin ou accepter un emploi moins rémunérateur.

Le renouvellement des emplois et le roulement des travailleurs selon la taille des entreprises

Le chapitre 8 reprend les données contenues dans le Recensement des manufactures et dans les fichiers PALE et RE afin de déterminer si le renouvellement des emplois et le roulement de la main-d'œuvre varient en fonction de la taille des entreprises. L'intérêt de vérifier si la taille des entreprises influe sur leur fiche de création et de perte d'emplois s'inscrit dans le sillage de l'hypothèse suivant laquelle la taille moyenne des établissements, mesurée d'après le nombre d'emplois, est à la baisse en raison de l'obsolescence accélérée des grandes entreprises ou de l'implantation de petites entreprises à forte intensité de capital ou de technologie. Il tient aussi aux affirmations qui font des petites entreprises le moteur de la croissance puisque ce sont elles qui créent la plupart des nouveaux emplois.

Ce chapitre établit que le fait que ce sont les petites entreprises qui enregistrent la plupart des gains nets d'emplois est en partie le résultat d'un phénomène statistique. La croissance et la décroissance sont du même ordre de grandeur dans la plupart des catégories de tailles mais, dans les plus petites entreprises, la limite inférieure de la décroissance est zéro. Par conséquent, la création nette d'emplois y est généralement positive, même lorsque l'emploi total n'est pas en expansion, du fait que la croissance de l'emploi dans les petites entreprises ne fait que compenser la décroissance de l'emploi dans les grandes entreprises en déclin.

Ce chapitre analyse les pertes d'emplois attribuables aux sorties d'entreprises. Comme on l'a déjà souligné, puisque les entreprises dont la sortie résulte d'une fermeture d'usines sont beaucoup plus petites que celles qui disparaissent à la suite d'une acquisition, chaque catégorie doit être étudiée séparément. De plus, comme seules les sorties du premier genre entraînent une perte immédiate d'emplois, cette distinction s'impose, peu importe la taille des entreprises. L'importance des sorties par cession d'usines augmente en fonction de la taille, tandis que les sorties par fermeture d'usines diminuent. D'une année à l'autre, les sorties par fermeture d'usines se produisent à un taux relativement constant; en revanche, les sorties par suite d'acquisition sont passablement variables. En outre, une étude antérieure sur les fusions a montré que, même si une proportion considérable des entreprises acquises l'ont été par des

entreprises de taille similaire, ce processus contribue à l'accroissement de la taille des entreprises. C'est ainsi que, bien que le déclin de l'emploi dans les plus grandes entreprises soit une tendance probable à long terme, cette évolution est atténuée par les fusions. À mesure que les entreprises de grande taille entrent dans une phase de déclin, certaines des entreprises de plus petite taille grandissent et les remplacent. La configuration générale de la répartition par taille tend à demeurer inchangée. Cela est vrai pour toutes les industries, y compris celles du secteur manufacturier.

Il importe de faire remarquer que l'incidence plus élevée des pertes et gains d'emplois d'une année à l'autre dans les petites entreprises manufacturières risque de faire perdre de vue qu'à long terme, ce sont les pertes et les gains d'emplois dans les grandes entreprises en déclin ou en expansion qui constituent la plus grande part du total des pertes et gains. Entre 1978 et 1986, les entreprises ayant moins de 20 employés affichaient 34 % des pertes brutes d'emplois et celles ayant 100 employés ou plus, 42 %. Pour la même période et les mêmes entreprises, les gains bruts ont été de 11 et 69 %, respectivement. La croissance et la décroissance se retrouvent partout, sans égard à la répartition par taille des entreprises.

Les grandes entreprises ont beaucoup plus d'employés que les petites, ce qui explique que, même si les travailleurs des petites entreprises risquent plus de perdre leur emploi en raison de leur taux de faillite plus élevé, les pertes d'emplois, exprimées en chiffres absolus, sont les plus importantes dans les grandes entreprises permanentes qui compriment leurs effectifs. Il semble y avoir un plafond à la croissance de l'emploi dans les plus grandes entreprises, et c'est assurément chez elles que, pendant la récession, sont survenues la plus grosse part des pertes d'emplois dans le secteur manufacturier.

Pour ce qui est de l'économie dans son ensemble, on constate que bon nombre des mêmes facteurs agissent dans toutes les industries. Le changement structurel intra-industriel, fait-on valoir, « mène à la création de nombreuses petites entreprises, à la croissance de certaines, au repli des grandes entreprises et à la disparition en fin de compte des entreprises en recul constant. Les nouvelles entreprises supplantent alors les anciennes. L'identité des participants sur le marché et la taille relative des entreprises changent dans le temps. Au cours de ce processus, il se produit des fluctuations temporaires importantes dans l'emploi, qui sont annulées sur une plus longue période et qui provoquent ainsi le roulement de la main-d'œuvre ».

Le renouvellement des emplois : analyse complémentaire

Au chapitre 3, les caractéristiques de la dynamique de l'emploi ont été examinées par rapport à la croissance et au déclin des entreprises dans l'ensemble du secteur manufacturier. Dans le chapitre 9, on pousse l'analyse plus loin, en considérant les industries individuelles au sein du secteur manufacturier. Les taux annuels des gains et des pertes d'emplois, répartis selon les entrées, les sorties et l'expansion et le repli des établissements permanents, sont présentés pour 20 industries manufacturières différentes, y compris les aliments et boissons, le vêtement, les produits en métal, le matériel de transport et les produits chimiques. Les chiffres font voir que les pertes et les gains relatifs attribuables aux entrées et aux sorties, par opposition à l'expansion et au repli des entreprises permanentes, varient considérablement d'une industrie à l'autre. Par exemple, la moyenne annuelle du ratio des entrées par rapport aux gains d'emplois totaux dans l'industrie des aliments et boissons a été de 14 % pendant la décennie 1970-1981, comparativement à 32 % dans l'industrie du pétrole et des produits du charbon. De même, le ratio des pertes d'emplois attribuables aux sorties par rapport aux

pertes totales d'emplois a varié entre 52 % dans l'industrie du meuble et 9 % dans celle des métaux de première transformation, la moyenne s'établissant à 31 % pour l'ensemble du secteur manufacturier.

Ces chiffres montrent que, dans le secteur manufacturier, la plupart des gains et des pertes ne résultent pas d'une concentration des pertes d'emplois dans certaines industries et des gains dans d'autres, mais reflètent plutôt un changement intra-industriel important dans chacune des industries. À cet égard, on peut difficilement établir une distinction entre les industries qui subissent la concurrence des importations et les autres. En effet, les industries où la pénétration des importations est faible affichaient sensiblement les mêmes caractéristiques que celles soumises à une vive concurrence des importations. De fait, parmi les industries qui sont tenues pour sensibles aux échanges – soit celles du cuir, du textile, de la bonneterie et de l'habillement –, les taux de sortie et de contraction sont généralement quelque peu plus élevés que dans les autres industries manufacturières, mais le taux combiné d'entrée et de croissance l'est également. Par conséquent, les industries sensibles aux échanges affichent un plus grand dynamisme intra-industriel que le reste du secteur manufacturier.

Conclusions

Le chapitre 10 présente les conclusions de l'étude et passe en revue ses principales constatations. Les données tirées du Recensement des manufactures et du fichier PALE montrent que, dans le secteur manufacturier, l'essentiel de la réaffectation des emplois se produit au sein des industries. Dans ce secteur, le déplacement annuel des emplois à partir des industries en décroissance au profit de celles en croissance n'atteint pas 1,5 point de pourcentage de l'emploi total; si l'on échelonne ces résultats sur une décennie, le changement cumulatif est inférieur à 0,5 point de pourcentage par année. Au cours de la décennie 1971-1981, environ 19 % des emplois de 1971 ont été éliminés à la suite de la fermeture d'usines et environ 12 % en raison de leur contraction. Par ailleurs, au cours de la même période, la création d'établissements a majoré de 19 % le niveau des emplois de 1971, tandis que la croissance des établissements permanents y a ajouté 21 %. Ces changements sont considérables en comparaison des changements interindustriels et intersectoriels.

La croissance des industries s'accomplit non pas tellement par la diminution du taux des sorties que par l'augmentation du taux des entrées. Les sorties découlent du processus de sélection naturelle et, dans le temps, le taux global des échecs d'entreprises est relativement constant. Aussi, bien que l'expansion et la compression des emplois se produisent dans une large mesure au niveau intra-industriel, les données longitudinales extraites des dossiers de l'assurance-chômage font voir que les travailleurs à la recherche d'un emploi ne sont pas limités à un petit groupe d'employeurs. Bon nombre d'entre eux changent d'industrie ou de profession, ce qui laisse croire à un degré élevé de mobilité personnelle. Il faut en conclure que la politique gouvernementale d'aide à l'adaptation « devrait faciliter plutôt qu'entraver ce mouvement naturel des travailleurs qui, sans cesse, sont mis à pied ». Même si l'adaptation est un phénomène continu et, pour certains, relativement peu coûteux, pour d'autres il peut entraîner des pertes importantes de revenu ou mettre en péril des capitaux considérables. Néanmoins, à long terme, les entreprises qui n'arrivent pas à se maintenir sont remplacées par d'autres dont les coûts sont plus bas ou les produits meilleurs; l'accroissement de la productivité fait augmenter le salaire réel des travailleurs et, en définitive, les intérêts des consommateurs sont mieux servis.

Changement structurel et adaptation

AVIS AU LECTEUR

Signalons que nous avons utilisé dans les tableaux les symboles suivants, employés par Statistique Canada :

..	chiffre non disponible
...	n'ayant pas lieu de figurer
--	infime
-	néant ou zéro.

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

1 Introduction

Le changement affecte toutes les dimensions de l'économie canadienne. Les ressources sont constamment transférées d'une utilisation à une autre par suite de l'action de plusieurs facteurs. Dans le contexte de ce processus dynamique, des entreprises réduisent leurs activités ou sortent d'une industrie par suite d'une gestion incompétente, de l'existence d'un meilleur rendement dans une autre industrie ou parce qu'une nouvelle idée ou un nouveau projet n'a pas répondu aux attentes de son promoteur. Les travailleurs quittent leur emploi ou sont mis à pied à cause d'une inadéquation entre leurs qualifications et les qualifications demandées. Le mouvement dynamique des entreprises et le roulement des travailleurs se retrouvent partout dans le fonctionnement d'une économie de marché. Ils permettent l'adaptation aux changements économiques et rendent possible la réaffectation des ressources, d'activités peu rentables à des utilisations plus profitables. Ainsi, ils contribuent de façon notable à la croissance de l'économie canadienne.

De nombreuses études économiques traitent des changements qui peuvent découler de diverses mesures gouvernementales dans les domaines de la politique budgétaire, fiscale ou commerciale, mais elles se limitent généralement à l'examen d'un seul aspect du processus de changement. Elles précisent l'incidence prévisible de la modification d'une politique gouvernementale sans situer ce changement dans un contexte plus large, nécessaire pour évaluer l'importance du phénomène examiné. Par exemple, les études sur la libéralisation des échanges, dans l'ensemble, portent exclusivement sur l'incidence prévisible de l'affaiblissement des barrières tarifaires et non tarifaires dans des industries spécifiques sans fournir un point de repère permettant d'évaluer l'effet de ces changements. Il s'est écoulé maintenant une dizaine d'années depuis qu'un spécialiste réputé en commerce extérieur a réclamé la réalisation de travaux empiriques sur l'ampleur de l'adaptation dans l'économie afin que les responsables des politiques puissent juger à quel point la libéralisation des échanges pourrait avoir des effets perturbateurs [Johnson, 1978]. Malheureusement, jusqu'ici, peu de travaux rigoureux ont été effectués sur le sujet.

Cette étude vise à combler cette lacune. Elle porte essentiellement sur l'importance de l'adaptation à laquelle l'économie canadienne a été soumise ces dernières années. Depuis 1966, l'une des influences qui s'est fait sentir sur les résultats des divers secteurs de l'économie canadienne a été l'effet de la libéralisation des échanges internationaux à la suite du *Kennedy Round* et du *Tokyo Round*. Plus spectaculaire encore que la diminution des droits de douane, une réorientation notable des échanges s'est produite. Tous reconnaissent que l'économie canadienne est une économie ouverte; toutefois, le degré d'ouverture de cette dernière, du moins dans le secteur manufacturier, a augmenté de façon spectaculaire depuis 1966. De 1966 à 1987, les exportations de produits fabriqués ont vu leur part des expéditions augmenter de 19 à 36 %. Les importations de produits fabriqués, au cours de la même période, ont accru leur part du marché intérieur de 21 à 37 %.

Cette recherche a été amorcée initialement dans le cadre des préoccupations largement partagées sur la capacité de l'économie canadienne de s'adapter à la poursuite de la libéralisation des échanges. Dans le cadre de cette recherche, les mesures de l'adaptation sont alors calculées pour une période où l'importance des échanges a augmenté de façon considérable. Elles fournissent des points de repère pour ce qui pourrait se concrétiser si la libéralisation des échanges se poursuit. Les échanges ne sont toutefois qu'un des facteurs qui contribuent au changement dans l'économie canadienne pendant la période couverte par cette étude[1]. La crise de l'énergie, le ralentissement de la croissance de la productivité, la dépréciation du dollar canadien, la vague de fusions de la fin des années 70, la récession de 1981-1982 et l'effondrement des prix des denrées, tous ces éléments ont eu leurs effets sur l'économie canadienne. Par conséquent, l'importance du changement persistant dont nous faisons état ici provient de diverses origines et peut éclairer les personnes qui envisagent des changements non seulement dans la politique commerciale, mais aussi dans d'autres champs de la politique économique.

L'avenir ne constituera pas nécessairement une réplique du passé. Les facteurs qui détermineront la croissance future dépendront seulement en partie de la libéralisation des échanges. C'est une tâche difficile, voire impossible, de prévoir le jeu de toutes ces influences. À ce sujet, on peut se questionner sur la possibilité de prévoir le volume des ressources qui seront réaffectées en l'absence d'hypothèses spécifiques sur la nature et l'enchaînement des faits qui affecteront ce changement.

Les données présentées dans cette étude permettent de croire qu'il est possible d'effectuer de telles prévisions. Malgré l'éventail des différentes influences qui ont marqué l'économie canadienne à diverses époques dans le passé, la proportion des ressources qui sont continuellement libérées pour être réaffectées par le truchement des mécanismes de marché a été plutôt stable et son effet cumulatif au cours d'une décennie est relativement considérable. C'est la présence de ce taux relativement stable de libération des ressources qui permet d'utiliser le passé pour prédire l'avenir, malgré l'action des influences variables au cours des années.

Mesurer le changement

Avant d'aller plus loin, il importe de définir comment le changement sera mesuré, étant donné qu'il existe de nombreuses façons de le faire. Les discussions sur l'ampleur du changement dans l'économie canadienne tendent souvent à porter sur des concepts assez différents. D'un côté, on trouve des études qui mesurent à quel point certains secteurs ont pris de l'expansion et d'autres secteurs se sont atrophiés. Ces études intersectorielles ne révèlent pas la réaffectation notable des ressources qui se produit à l'intérieur des secteurs. D'un autre côté, on peut observer, dans une industrie donnée, une adaptation de la main-d'œuvre à l'occasion de l'entrée et de la sortie du marché de certaines entreprises et en fonction des variations dans les activités des entreprises qui restent sur les rangs. Les études sur la dynamique de l'emploi saisissent ce résultat en mesurant l'ampleur des modifications dans l'emploi découlant de l'expansion et du repli des entreprises. Elles couvrent des aspects plus larges du changement que les études intersectorielles, mais elles laissent de côté des dimensions importantes de la réaffectation des ressources entre diverses activités. Par exemple, le niveau de l'emploi dans une entreprise peut rester constant entre deux périodes, bien que certains travailleurs puissent quitter l'entreprise et d'autres être embauchés pour les remplacer. Les études sur la dynamique de l'emploi ne rendent pas compte de cet aspect du changement. Cette lacune est comblée par des études sur le roulement de la main-d'œuvre qui portent directement sur les cessations d'emploi.

Chacune de ces trois approches nous donne des renseignements utiles mais différents sur l'origine du changement. Les études qui comportent un examen du volume des mouvements intersectoriels des ressources traitent de la manière dont la croissance et la décroissance des industries contribuent à la réaffectation des ressources. Les études sur la dynamique de l'emploi permettent d'évaluer dans quelle mesure ce sont les changements dans la demande de main-d'œuvre découlant des fluctuations dans les activités des entreprises qui entraînent la réaffectation des ressources. Les changements dans la situation des entreprises se produisent à cause de mouvements intersectoriels aussi bien qu'intrasectoriels dans la position relative des entreprises résultant du jeu de la concurrence à l'intérieur d'une industrie.

Contrairement aux études sur la dynamique de l'emploi qui portent sur les postes vacants dans les entreprises, les études sur le roulement de la main-d'œuvre mettent l'accent sur les travailleurs eux-mêmes. Elles visent à mesurer le nombre de travailleurs qui quittent un emploi ou qui sont embauchés par un employeur. Les cessations d'emploi sont en gros divisées en deux groupes. Un premier groupe correspond aux cessations d'emploi imposées (déplacements), soit les licenciements ou mises à pied effectués par suite des changements dans les niveaux d'emploi des entreprises. On les appelle souvent les cessations d'emploi involontaires. Le second groupe associé au roulement de la main-d'œuvre est constitué des travailleurs qui abandonnent[2] leur emploi (départs naturels) afin d'en trouver un meilleur, de prendre leur retraite ou de retourner aux études. On les appelle souvent les cessations d'emploi volontaires. La somme des cessations d'emploi imposées (licenciements ou mises à pied) et des cessations d'emploi volontaires (démissions et autres formes de départs naturels) peut être plus grande que les changements dans les niveaux d'emploi de l'entreprise.

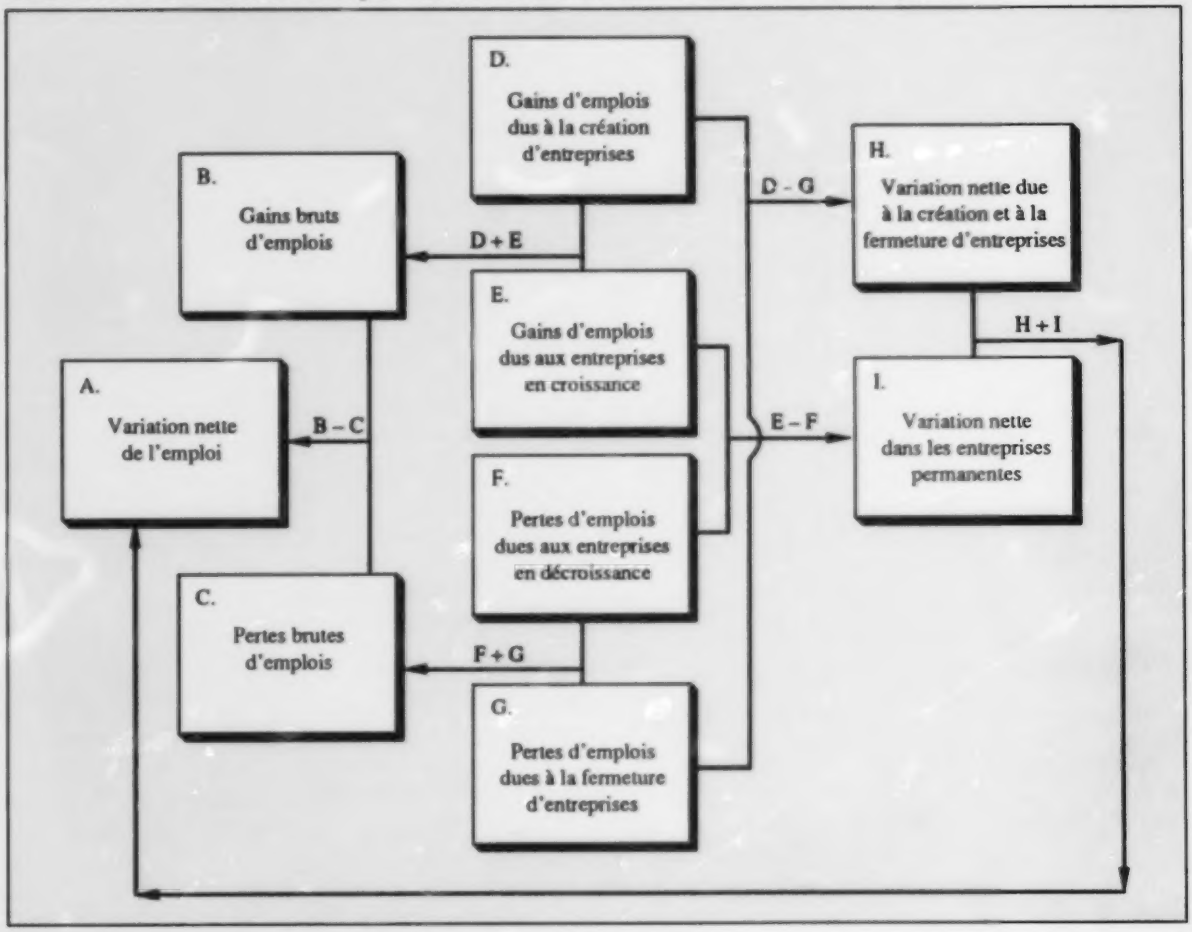
Parce que chaque approche donne des renseignements différents, mais utiles, sur le processus de changement dans l'économie canadienne, nous retenons ici les trois approches. Dans le chapitre 2, nous examinons l'importance des mouvements intersectoriels de l'emploi. Dans les chapitres 3 à 5, nous décrivons le degré de transformation dans les emplois attribuable à l'évolution des activités productives des entreprises. Dans les chapitres 6 et 7, nous mesurons le roulement de la main-d'œuvre attribuable aux cessations d'emploi.

Il est important de saisir le rapport entre ces divers concepts, en particulier, les différences entre le renouvellement des emplois et le roulement de la main-d'œuvre. En gros, le premier concerne les conditions de la demande de main-d'œuvre provenant de changements dans l'importance de l'entreprise; le second traite de façon plus détaillée du comportement de l'offre de main-d'œuvre. On trouvera à la figure 1-1 un schéma du renouvellement des emplois et à la figure 1-2 un schéma du roulement des travailleurs.

Nous examinons d'abord le processus de la dynamique de l'emploi. À la figure 1-1, la variation nette de l'emploi (*A*) est la différence entre les gains bruts d'emplois (*B*) et les pertes brutes d'emplois (*C*). Les gains bruts d'emplois

Figure 1-1

Schéma du renouvellement des emplois dû à la croissance et à la décroissance des entreprises[1]



1 Par entreprise, dans le présent contexte, on entend autant une entreprise qu'un établissement.
SOURCE D'après OCDE [1987], graphique 4.1, p. 98.

correspondent à la somme des emplois créés par les nouvelles entreprises (*D*) et de l'augmentation de l'emploi dans les entreprises en croissance (*E*). Les pertes brutes d'emplois comprennent les pertes d'emplois attribuables aux fermetures (*G*) ainsi que la diminution de l'emploi dans les entreprises en décroissance (*F*). On peut aussi examiner le processus de changement en répartissant la variation nette de l'emploi entre la partie de cette dernière attribuable aux ouvertures et aux fermetures d'entreprises ($H = D - G$) et celle attribuable aux entreprises permanentes ($I = E - F$).

Nous décrivons à la figure 1-2 les aspects complexes du roulement de la main-d'œuvre. Les travailleurs dans une entreprise au cours de l'année t (*A*) peuvent être répartis entre ceux qui travaillent sans interruption (*B*), ceux qui sont licenciés ou mis à pied (*C*) et ceux qui abandonnent leur poste ou mettent fin à leur emploi pour d'autres motifs (*D*). L'emploi dans la même entreprise en période $t + 1$ (*J*) comprend les personnes qui travaillent sans interruption (*B*), les personnes rappelées à la suite de mises à pied (*F*), les personnes qui sont revenues après une démission ou une autre forme de départs naturels (*H*) ainsi que les nouvelles personnes embauchées (*E*). Les personnes licenciées (*G*) ou celles qui quittent de façon permanente pour d'autres motifs (*I*) constituent le groupe qui fait l'objet de réaffectation sous l'influence combinée des forces de la demande et des décisions de l'offre de main-d'œuvre (*K*). Il est évident que les niveaux d'emploi des deux années peuvent

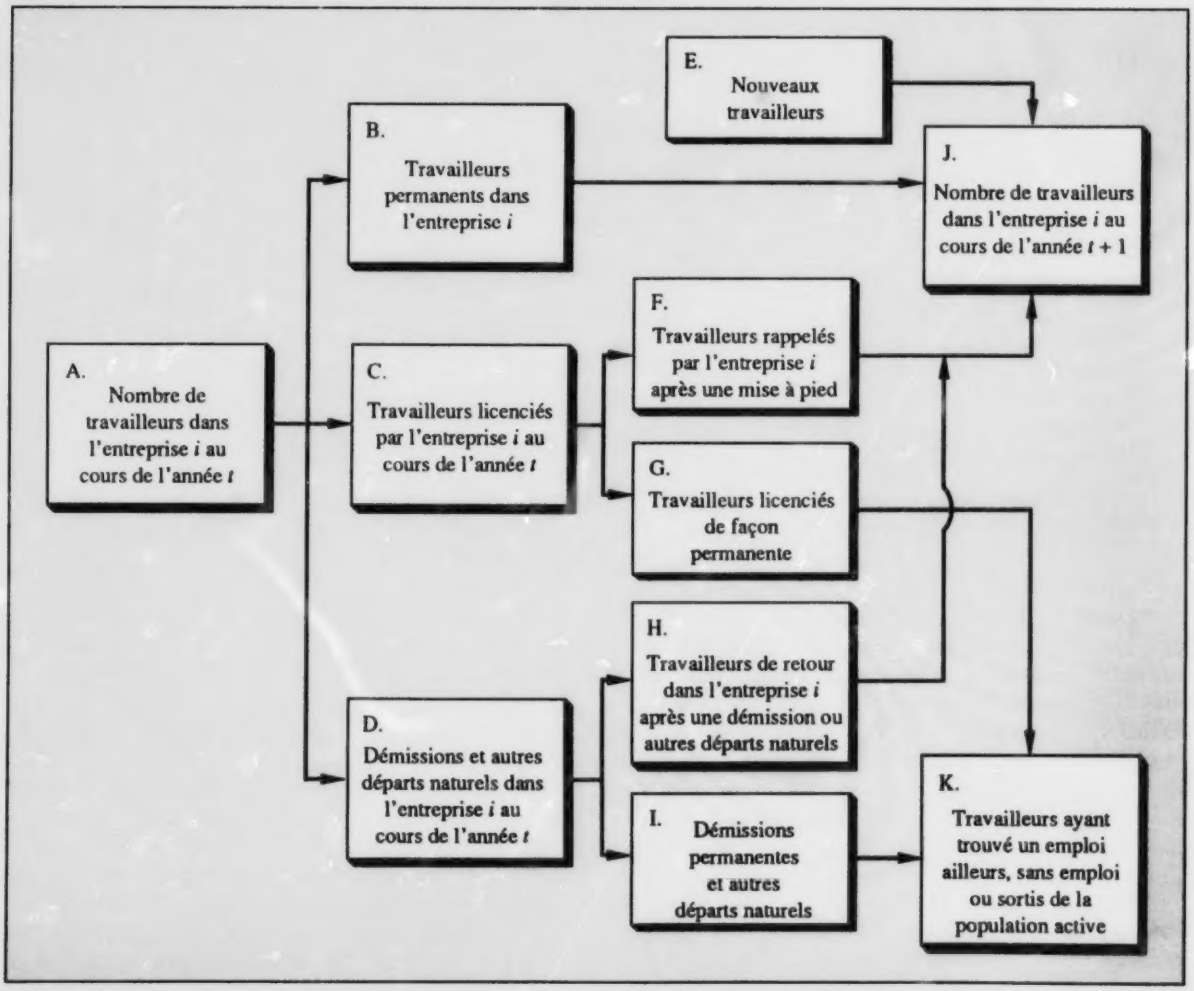
être identiques, mais il peut néanmoins y avoir réaffectation de la main-d'œuvre (si $E > 0$ et $E = G + I$).

Les notions de dynamique de l'emploi et de roulement de la main-d'œuvre sont apparentées. Le roulement de la main-d'œuvre recouvre les cessations d'emploi (S) et les embauchages (A) de l'entreprise pendant une période donnée. Comme on peut le constater à la figure 1-2, les cessations d'emploi comprennent les licenciements ou mises à pied (C) ainsi que les démissions et autres formes de départs naturels (D). Ces cessations d'emploi peuvent elles-mêmes être réparties entre les personnes qui retournent dans la même entreprise ($F + H$) et celles qui n'y sont pas réembauchées ($G + I$). Les embauchages comprennent les personnes nouvellement embauchées (E) ainsi que les personnes réembauchées après une mise à pied (F), une démission ou un abandon d'emploi pour d'autres motifs de départ naturel (H). La différence entre les embauchages et les cessations d'emploi ($A - S = E - G - I$) est égale à la différence entre l'emploi dans l'entreprise au début et à la fin de la période[3].

Bien que les notions de dynamique de l'emploi et de roulement de la main-d'œuvre soient apparentées, elles mesurent des phénomènes assez différents. Les études sur la dynamique de l'emploi mesurent à quel point le nombre d'emplois a augmenté ou diminué au niveau de l'entreprise. Les études sur le roulement de la main-d'œuvre révèlent

Figure 1-2

Schéma du roulement des travailleurs dû aux cessations d'emploi



l'ampleur du roulement des travailleurs lié aux variations dans le nombre de postes disponibles. Leur rapport est analogue au rapport entre la variation nette de l'emploi et le renouvellement des emplois à la figure 1-1. Bien que la variation nette de l'emploi (A) soit égale aux gains bruts d'emplois moins les pertes brutes d'emplois ($B - C$), l'examen de la seule variation nette de l'emploi cache beaucoup de mouvement à l'échelle de l'entreprise. De même, l'examen des éléments de la dynamique de l'emploi (gains et pertes d'emplois) en mettant l'accent sur les seules différences dans le niveau de l'emploi peut cacher des transformations considérables dans la main-d'œuvre sous-jacente.

Ces indices saisissent d'importants aspects du changement, mais ils ne peuvent les mesurer tous. À la limite, les mesures du changement ne présentent de l'intérêt que si elles décrivent de façon utile les pressions que subit l'économie pendant le processus d'adaptation. Les indices adoptés dans cette étude répondent à cette finalité; il faut toutefois bien comprendre leurs imperfections. D'une part, il se peut que les indicateurs de variation de l'emploi exagèrent l'ampleur de la réaffectation forcée de la main-d'œuvre. Une industrie peut décroître et une autre croître sans déplacement imposé des travailleurs, si les départs à la retraite permettent de compenser la réduction du personnel et si les nouveaux arrivants répondent à la demande de nouveaux travailleurs. Par ailleurs, les indices de variation de l'emploi peuvent ne pas préciser certains aspects du changement. De tels indices se basant sur l'emploi à l'échelle de l'entreprise ne saisiront pas les mouvements des travailleurs d'un établissement à l'autre à l'intérieur d'une entreprise. De même, les statistiques de roulement de la main-d'œuvre ne définiront pas certains aspects du changement. Les travailleurs qui passent d'une profession à une autre au sein d'une entreprise sans période de cessation d'emploi ne seront pas inclus dans les mesures de roulement de la main-d'œuvre.

Les mesures du changement retenues dans cette étude n'en couvrent donc pas tous les aspects. Aucun indice synthétique ne peut y prétendre. Une statistique synthétique a pour objet de résumer une grande quantité de données de façon significative. C'est ce que fait chacun des indices que nous utilisons ici. Bien que certaines insuffisances des indices synthétiques puissent être particulièrement inquiétantes, nous faisons état de données additionnelles pour compléter les principales dimensions de l'analyse. Par exemple, la dynamique de l'emploi peut avoir un impact inégal sur des catégories d'entreprises de taille différente. Un indice synthétique de changement global n'indiquera pas quel groupe d'employeurs a démontré la plus forte instabilité dans son niveau d'emploi. Par conséquent, on trouvera dans cette étude une analyse des données sur la dynamique de l'emploi dans diverses catégories d'entreprises selon leur taille. En outre, nous utiliserons les données sur la mobilité des travailleurs entre les professions et les employeurs pour évaluer le changement qui se produit à l'intérieur des entreprises. Les prochains chapitres portent donc sur trois aspects du changement : les mouvements intersectoriels dans la demande de main-d'œuvre, la dynamique de l'emploi et le roulement de la main-d'œuvre; nous y étudions aussi certains autres aspects du changement qui contribuent à établir l'ampleur de la réaffectation des ressources qui se produit et à déterminer qui supporte le plus lourd fardeau pendant le processus d'adaptation.

Les enjeux

Notre étude poursuit deux objectifs : le premier est de décrire l'ampleur du changement auquel l'économie a réussi à faire face et le second est de déterminer si le processus de changement s'est structuré de façon particulière. Il est possible que le type d'adaptation qui se poursuit normalement puisse intégrer les répercussions de certains faits à un coût relativement faible, c'est-à-dire que les changements puissent se concilier avec des taux normaux de renouvellement des emplois ou de cessation d'emploi des travailleurs. Dans l'ensemble de l'étude, les deux questions sont étroitement liées l'une à l'autre. Nous étudions ensemble l'ampleur du changement et ses caractéristiques à divers niveaux. En premier lieu, l'étude comprend un examen de l'importance des variations de l'emploi entre les industries. En second lieu, une analyse exploratoire des mouvements de l'emploi entre les entreprises et les établissements à l'intérieur des industries est effectuée. En troisième lieu, l'ampleur des cessations d'emploi fait l'objet d'un examen détaillé. En dernier lieu, l'étude se penche sur la mobilité des travailleurs entre les professions, les régions et les industries. L'ensemble de cette démarche soulève un certain nombre de questions. Voici une brève description de ces questions, des enjeux qui les sous-tendent et des réponses qu'on peut leur apporter et qui se retrouvent dans les prochains chapitres de l'étude.

L'ampleur de la réaffectation interindustrielle des ressources

Jusqu'à quel point la structure de l'économie canadienne est-elle rigide ?

1 Quelle est l'ampleur des transferts interindustriels qui résulte de la croissance de certaines industries et de la décroissance d'autres industries ?

On se préoccupe souvent du fait que les changements entraînés par la décroissance de certaines industries et la croissance de certaines autres mettent à rude épreuve la capacité d'adaptation de l'économie. Dans les deux premières décennies du XX[e] siècle, l'industrie automobile a remplacé les voitures et les charrettes; plus récemment, l'ordinateur s'est substitué à la machine à écrire classique. Ce sont là des exemples de substitution qui se sont matérialisés dans des industries assez étroitement définies. Des transferts se font aussi entre de grands secteurs industriels largement définis. Depuis 50 ans, l'agriculture a connu un exode; récemment, le secteur des services a pris de l'importance par rapport aux secteurs des biens. Cette évolution a entraîné un débat sur la nature et l'existence du phénomène de désindustrialisation. Elle a également suscité des préoccupations sur la capacité de l'économie de s'adapter aux changements prévus pour l'avenir.

Le chapitre 2 porte principalement sur l'ampleur de la réaffectation des emplois découlant de la croissance et de la décroissance de diverses industries. Depuis trois décennies, l'économie canadienne est soumise à diverses forces qui engendrent le changement. La libéralisation des échanges a entraîné des modifications sérieuses dans la pénétration des importations et la croissance des exportations. Les goûts des consommateurs se sont modifiés et la demande a affecté différemment des biens et des services. Les changements de productivité ont eu des impacts divers sur le système industriel. L'importance relative de diverses industries s'est modifiée par suite du jeu de cet ensemble de facteurs.

Nous utilisons des indices synthétiques pour décrire l'ampleur du changement à court terme et à long terme dans l'affectation de la main-d'œuvre découlant des mouvements variables de personnel entre les diverses industries. Nous utilisons deux types d'indices. Le premier saisit le changement attribuable à des transformations dans l'importance relative de diverses industries. Le second type vise à préciser l'ampleur du changement attribuable à une réduction des niveaux d'emploi absolus plutôt que relatifs dans certaines industries.

Le principal objectif du chapitre 2 est d'établir un point de repère utile pour l'analyse ultérieure de la réaffectation de la main-d'œuvre à partir de données sur la dynamique de l'emploi et sur le roulement de la main-d'œuvre. Les valeurs des indices du changement interindustriel calculés dans ce chapitre démontrent que, bien que l'effet cumulatif des mouvements interindustriels au cours d'une décennie ait été important, les taux de variation annuels sont assez faibles. Environ 1 point de pourcentage de l'emploi est réaffecté chaque année de façon permanente à long terme. Ce changement est faible par rapport à l'ampleur du changement mesuré plus tard tant pour le renouvellement des emplois dans les entreprises que pour le roulement de la main-d'œuvre.

Un second résultat rapporté dans ce chapitre est que le changement, quand on le mesure à plus long terme, est inférieur à celui mesuré à court terme. L'ampleur du changement que l'on constate en comparant des moments distants de 10 ans n'est pas simplement la somme du changement mesuré chaque année à l'intérieur de chacune des périodes de 10 ans. Ce changement est considérablement moindre. Ainsi, une bonne partie des changements à court terme dans les parts des industries est annulée à long terme. Le court terme renferme donc un élément temporaire considérable. Cette observation signifie qu'il ne faudrait pas tirer des conclusions au sujet de l'ampleur du changement structurel à partir des taux annuels de changement.

L'ampleur du renouvellement des emplois attribuable aux entreprises

Levons le voile : y a-t-il beaucoup de changement intra-industriel ?

2 Est-ce que le volume du roulement intra-industriel de la main-d'œuvre est prononcé par rapport au volume du roulement interindustriel ? Est-ce que l'ampleur des variations de l'emploi attribuables à l'expansion et au repli des entreprises et des établissements est considérable par rapport à celle observée uniquement à l'échelle de l'industrie ?

Lorsque l'on mesure le changement en examinant à quel point les emplois sont déplacés entre les entreprises, on saisit deux aspects du changement. Une partie de ce changement est attribuable à l'expansion et au repli des entreprises découlant de la croissance et de la décroissance des industries; une autre partie du changement résulte de la concurrence qui s'exerce au sein de chaque industrie, qu'il s'agisse d'industries faisant face à une croissance ou à une décroissance de leurs activités. Mesurer l'augmentation et la diminution de l'emploi dans les entreprises et les comparer aux transferts interindustriels identifiés au chapitre 2 permettent de préciser l'importance relative des mouvements interindustriels par rapport aux mouvements intra-industriels.

Nous examinons au chapitre 3 la croissance et la décroissance de l'emploi dans le secteur manufacturier attribuables à l'expansion et au repli des établissements et des entreprises et nous les comparons au changement net de l'emploi. Nous poursuivons la même démarche au chapitre 4

dans le cas d'un certain nombre de secteurs à l'exclusion de celui du secteur manufacturier. Ces deux chapitres mettent l'accent sur des mesures du renouvellement des emplois permettant de déterminer l'importance du changement qui se produit lorsque les établissements et les entreprises prennent de l'expansion ou réduisent leurs activités.

Le renouvellement des emplois se définit comme le nombre d'emplois perdus par suite de la diminution de la taille de certaines entreprises et établissements auquel s'ajoute le nombre d'emplois créés par suite de l'augmentation du personnel dans d'autres établissements. À la figure 1-1, cette mesure correspond à $B + C$. La différence entre les deux totaux est le nombre net d'emplois créés : $(B - C)$. S'il se produit un renouvellement notable des emplois, le fait de mettre l'accent sur le pourcentage net d'emplois créés entraînera une perception erronée du degré de changement qui se poursuit de façon continue.

Que ce soit dans le secteur manufacturier ou dans l'ensemble de l'économie, le renouvellement annuel brut des emplois au cours des années 70 et au début des années 80 a été considérable, s'élevant à au moins 18 % de l'emploi total. Les pertes brutes d'emplois constituaient à peu près la moitié de ce total. Ces chiffres sont élevés par rapport aux variations de l'emploi total résultant du changement net attribuable aux deux dimensions de la hausse et de la baisse de l'emploi. Les taux nets de variation de l'emploi dans le secteur manufacturier ont varié en général de +3 à –3 % par année au cours des années 70. Il est évident que le fait de mettre l'accent sur le nombre net d'emplois créés engendre une sous-évaluation du mouvement qui s'est produit dans l'emploi. Il est également apparent que le renouvellement des emplois mesuré à l'échelle de l'entreprise ou de l'établissement est beaucoup plus prononcé que lorsqu'on estime uniquement les mouvements interindustriels. Cette constatation fait ressortir à quel point la concurrence intra-industrielle est plus importante pour la réaffectation éventuelle des travailleurs que la concurrence interindustrielle liée à la croissance et à la décroissance d'industries entières.

Il est très important de comprendre l'ampleur du processus sous-jacent de renouvellement pour évaluer les conséquences de diverses prévisions portant sur les effets des changements dans les politiques publiques. Il est essentiel d'avoir une bonne idée de l'importance du renouvellement des emplois que l'économie s'est révélée capable d'absorber dans le passé. Par exemple, le Conseil économique du Canada a récemment laissé entendre que l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis pourrait entraîner une réaffectation de 4,5 % de l'emploi au cours d'une période de 10 ans, soit quelque 0,5 % par année[4]. Cette réaffectation est considérable par rapport aux taux nets de croissance de l'emploi de la dernière décennie. Elle est toutefois peu prononcée par rapport aux taux bruts de perte d'emplois rapportés aux chapitres 3 et 4.

Qu'est-ce qui importe pour le renouvellement des emplois : les entreprises permanentes, les entreprises nouvelles ou celles qui ferment leurs portes ?

3 Quelle partie de la croissance et de la décroissance est attribuable aux entrées et aux sorties, et quelle partie est attribuable à l'adaptation des entreprises ou des établissements permanents ?

Aux yeux de nombreux observateurs, les entrées et les sorties d'entreprises constituent un phénomène de peu d'importance. On considère que les entrées et les sorties mettent en cause de petites entreprises et correspondent, par conséquent, à un phénomène marginal. Les études sur la dynamique de l'emploi apparaissent intéressantes, mais elles saisissent essentiellement un phénomène à court terme associé à l'évolution des entreprises permanentes et ont peu à faire avec le changement structurel. Il est par conséquent important de noter l'effet des entrées et des sorties sur les mesures du renouvellement des emplois et sur l'importance de ces changements à mesure que le temps passe.

Le chapitre 3 traite de l'importance des entrées et des sorties dans le secteur manufacturier. Lorsqu'on mesure la croissance et la décroissance dans ce secteur sur la base d'années consécutives, les entrées et les sorties représentent environ le sixième de la création et de la perte totales d'emplois. Toutefois, ces résultats sont différents lorsque les comparaisons sont faites sur la base de périodes de cinq et de 10 ans. Les entrées et les sorties deviennent tout aussi importantes que l'expansion et le recul de l'emploi dans les entreprises permanentes. Ce résultat s'explique par le fait que des taux de variation moins élevés sont calculés pour les entreprises permanentes lorsque ces calculs portent sur des périodes plus longues et que les taux d'entrée et de sortie à long terme ne diminuent pas par rapport aux taux à court terme qui sont calculés ici. Les entrées et les sorties remplacent inexorablement la population actuelle des entreprises. La proportion des emplois qui sont touchés par les entrées et les sorties à long terme est élevée. Elle est de plus de 20 % pour les années 70.

La proportion des pertes brutes d'emplois attribuables aux sorties comporte des implications sérieuses sur le plan des coûts et de l'efficacité du processus d'adaptation. La sortie d'une entreprise peut entraîner des coûts d'adaptation différents par suite de la fermeture complète d'une unité

de production alors que le repli d'unités existantes est vraisemblablement de nature à occasionner une adaptation marginale. Dans le premier cas, des travailleurs d'âge et d'ancienneté variables ainsi que du capital peuvent devenir disponibles tandis que, dans le second cas, l'adaptation peut n'affecter que des employés dont l'attachement à l'industrie est marginal et dont les qualifications peuvent facilement être utilisées ailleurs. La fermeture d'une entreprise devient ainsi plus coûteuse que la réduction de sa taille. Les coûts relatifs de l'adaptation par la voie de la sortie par rapport à celle de la réduction de la taille d'entreprises permanentes dépendront d'un certain nombre d'autres facteurs : l'âge de l'entreprise fermant ses portes, le nombre d'années au cours desquelles le repli de l'entreprise permanente se poursuit; néanmoins, le ratio de sortie constitue un indice synthétique utile de l'ampleur des fermetures attribuables à la décroissance.

La proportion des gains bruts d'emplois attribuables aux nouvelles entreprises sert de mesure de l'importance des obstacles à l'entrée dans un secteur d'activité. Lorsque le développement a pour origine principalement l'expansion des entreprises permanentes plutôt que l'entrée de nouvelles entreprises, les obstacles à l'entrée sont plus marqués que dans le cas contraire. Les obstacles à l'entrée tendent à correspondre à des conditions d'imperfection du marché, qui peuvent retarder le processus d'adaptation de diverses façons, dont la plus évidente est en freinant la pénétration de nouvelles idées et l'application de nouvelles technologies dans l'industrie. Il en résulte une réduction de la demande de nouveaux travailleurs, ce qui signifie qu'il y aura moins de débouchés pour la main-d'œuvre déplacée par le processus naturel de décroissance qui se poursuit continuellement.

Au chapitre 4, on trouve, présentées de façon détaillée, les différences entre ces ratios de fermeture d'entreprises dans les grands secteurs d'activité au cours de la période de 1978 à 1986. Certains des secteurs, comme le secteur primaire, sont caractérisés par un degré prononcé de changement provenant des sorties et des entrées; d'autres, comme les transports, se situent à l'autre extrémité de l'éventail, car la plus grande partie du changement provient des entreprises permanentes. La part de variation attribuable à l'entrée et à la sortie est plus forte dans les secteurs des services que dans le secteur manufacturier.

Le temps fait-il une différence ?

4 Est-ce que les mesures de la dynamique de l'emploi varient si elles sont établies sur la base de périodes différentes ? Est-ce qu'elles peuvent nous éclairer sur le processus stochastique qui régit l'expansion et le repli des entreprises ?

On peut mesurer le changement dans l'emploi en comparant la situation des entreprises dans des périodes consécutives ou éloignées. Une comparaison des deux résultats est de nature à révéler quelle partie du changement annuel est temporaire et quelle partie est permanente. Si une bonne partie du changement annuel dans les entreprises permanentes est attribuable à des fluctuations saisonnières ou à court terme de la production, les taux de renouvellement de ces entreprises mesurés en comparant deux années consécutives ne traduiront pas l'ampleur de l'abolition de postes susceptibles d'être redéployés à long terme. À court terme, une bonne partie du changement sera temporaire du point de vue des entreprises. Si un nombre élevé d'emplois perdus sont regagnés, le nombre de travailleurs déplacés de façon permanente peut aussi être faible. Dans ce cas, le taux de renouvellement des emplois à court terme exagérera l'importance du changement qui suppose, en fait, un transfert de main-d'œuvre entre diverses entreprises.

Est-ce que ce sont les taux de variation de l'emploi à court terme ou à long terme qui mesurent le mieux le déplacement des travailleurs ? Cette question fait l'objet d'un examen en deux étapes. La première étape consiste en un calcul des taux annuels de perte d'emplois en comparant l'emploi dans les entreprises tant pour de courtes périodes (années consécutives) que pour de longues périodes (périodes de cinq à 10 ans). La seconde étape correspond à une comparaison des taux de perte d'emplois à court et à long termes au taux annuel de licenciement tiré des données sur les cessations d'emploi, afin de déterminer lequel est le plus proche du taux de licenciement.

Les mesures du changement servent non seulement à en révéler l'ampleur, mais aussi l'intensité de la concurrence entre les entreprises. Cette dernière, une fois connue, s'avère particulièrement utile pour évaluer le degré de flexibilité du système de marché. Plus la partie temporaire de la croissance et de la décroissance des entreprises permanentes est prononcée, plus faible sera la partie qui entraîne un changement véritable dans le classement des entreprises au sein d'une industrie. Dans ces circonstances, il ne faudrait pas se baser sur les changements à court terme des parts relatives du marché pour déterminer l'importance de la concurrence.

Les résultats présentés au chapitre 3 révèlent une différence très prononcée entre les taux d'expansion à long terme et à court terme dans le secteur manufacturier. Le chapitre 4 confirme des différences semblables dans d'autres secteurs d'activité.

L'examen de l'écart entre les taux d'entrée et de sortie à court terme et à long terme des entreprises permet aussi d'obtenir des renseignements utiles sur l'importance des entrées et des sorties. Les entrées peuvent être qualifiées de temporaires – auquel cas les nouvelles entreprises font généralement faillite assez rapidement – ou de relativement permanentes. Dans ce dernier cas, l'effet cumulatif des entrées peut être important parce que l'expansion de certaines nouvelles entreprises suffit à compenser les sorties rapides et, avec le temps, l'effet cumulatif des cohortes successives selon l'âge des entreprises suffit à rendre compte d'une part importante du marché de l'emploi. Le chapitre 3 permet de constater que les taux d'entrée à long terme, quand on les calcule sur une base annuelle pour tenir compte de la différence dans la période, sont à peu près identiques aux taux annuels à court terme. Ce résultat signifie qu'à l'intérieur de chaque cohorte, il y a une expansion suffisante des entreprises permanentes pour compenser le taux élevé d'échec des entrées récentes. Au cours des années, l'effet cumulatif des entrées est substantiel.

Si la plupart des sorties se retrouvent parmi les entrées récentes, le taux cumulatif de sortie à long terme devrait être le même que le taux à court terme. Dans ce cas, la plupart des entreprises récentes fermeront leurs portes rapidement et, par conséquent, le taux cumulatif de sortie s'approchera assez rapidement d'une asymptote. De façon analogue, le taux à long terme de sortie calculé sur une base annuelle à partir du taux cumulatif diminuera graduellement jusqu'à zéro. Les données présentées au chapitre 3 dans le cas du secteur manufacturier et au chapitre 4 dans le cas d'autres secteurs réfutent cette vision du monde. Contrairement aux taux à long terme et à court terme calculés sur une base annuelle pour les entreprises permanentes, les taux de sortie à long terme et à court terme calculés sur une base annuelle sont presque les mêmes. La sortie constitue donc un phénomène qui ne se limite pas à un groupe marginal constamment recyclé.

Quelle est l'importance des entrées et des sorties ?

5 Est-ce que les entrées et les sorties des entreprises constituent un phénomène marginal, ou est-ce qu'elles touchent de nombreuses entreprises de taille différente ? Est-ce que la croissance et la décroissance affectent les petites entreprises d'une façon différente des grandes entreprises ?

L'analyse comparative des taux à long terme et à court terme permet aussi de souligner le taux de renouvellement de la population actuelle des entreprises. Mais il faut être prudent dans l'interprétation à donner aux différences dans les taux. Au simple niveau du calcul, le taux d'entrée à long terme cumulatif doit être inférieur à la somme des taux à court terme. Le taux annuel moyen à court terme est positif, mais le taux annuel implicite à long terme doit être très faible, s'il est calculé à partir d'une année de référence fixe. De même, il y aura sans aucun doute une date future que nous ne connaissons pas encore et à laquelle la population actuelle des entreprises aura entièrement disparu. Si cette échéance est suffisamment éloignée, le taux de sortie annuel implicite à long terme doit lui aussi être très faible et inférieur au taux de sortie annuel moyen à court terme.

La comparaison effectuée ici entre le long terme et le court terme n'est pas de cette nature. Le long terme et le court terme désignent les données annuelles et les périodes plus longues d'une durée de cinq et 10 années seulement. Une comparaison de ces taux permet de savoir si la population actuelle est remplacée et à quel taux ce remplacement se réalise, et non pas la période nécessaire pour produire la population actuelle. C'est là un exercice utile, étant donné que certaines personnes ont tendance à croire que la population actuelle s'est développée dans le contexte d'un processus d'entrée, de sortie et de croissance des entreprises tout en considérant ce processus comme étant terminé. On a aussi tendance à considérer que les entreprises permanentes sont bien établies et risquent peu d'être délogées. Les données que nous présentons aux chapitres 3 et 4 et, plus loin, au chapitre 8 jettent un éclairage sur cette question.

L'analyse faite au chapitre 8 s'inscrit dans la ligne des travaux rapportés aux chapitres 3 et 4 de cette étude. Dans ces chapitres, nous nous sommes basés sur les différences entre les taux à long terme et les taux à court terme pour démontrer que l'effet des entrées et des sorties se cumule au cours des années, ou plutôt à quel rythme ce cumul s'effectue. Au chapitre 8, l'analyse des effets des entrées et des sorties au cours des années, et entre les entreprises de diverses tailles permet de préciser l'étendue du processus de renouvellement. Les sorties sont réparties de façon assez égale entre les catégories d'entreprises selon leur taille, tandis que les entrées ont tendance à se concentrer à court terme dans les catégories d'entreprises de faible dimension. À mesure qu'on considère des périodes plus longues pour mesurer le rythme des entrées, ces dernières augmentent et passent dans des catégories d'entreprises de dimension supérieure.

Au chapitre 8, nous nous demandons aussi si les effets des entrées et des sorties, de l'expansion et du repli des entreprises permanentes ne se font sentir que chez les entreprises les plus petites. On a récemment accordé beaucoup d'attention au fait que la création nette d'emplois dans les plus petites entreprises est positive, mais que, dans les plus

grandes entreprises, elle est soit négative, soit beaucoup plus faible. On peut en tirer l'impression que la croissance et la décroissance dans d'autres entreprises sont de peu d'importance. Les données présentées au chapitre 8 indiquent que cette hypothèse est erronée; par exemple, de 1978 à 1986 dans le secteur manufacturier, les petites entreprises ont assuré le tiers de la création brute d'emplois et les grandes entreprises, 40 % mais, par ailleurs, dans le cas des pertes brutes d'emplois, les proportions respectives étaient d'un dixième et de presque 70 %. La croissance et la décroissance se retrouvent donc dans les entreprises de toutes les dimensions; en d'autres termes, il existe des mouvements considérables d'ordre intra-industriel dans le positionnement des entreprises de toute taille par suite du jeu de la concurrence. En outre, on peut observer l'existence de telles tendances, peu importe que la croissance de l'emploi de l'industrie ou du secteur soit positive, négative ou nulle.

Les caractéristiques de l'adaptation

6 Est-ce que les caractéristiques des entrées et des sorties des entreprises diffèrent d'une industrie à l'autre et d'une période à l'autre ? Est-ce que, en particulier, les entrées et les sorties réagissent différemment aux taux de croissance ? Que révèlent les diverses caractéristiques de ces dernières sur la nature du processus d'adaptation ?

Il importe de comprendre les caractéristiques des entrées et des sorties pour deux raisons. D'abord, le simple fait de connaître ces caractéristiques donne accès à des renseignements utiles. Prenons les caractéristiques du taux de sortie. On est inévitablement porté à croire que toute adaptation sur ce plan se fait à la marge et qu'ainsi des changements dans les politiques seront de nature à provoquer des faillites additionnelles. Si tel était le cas, les taux de sortie devraient être très sensibles aux conditions économiques. L'analyse des taux de sortie ne confirme pas cette hypothèse sur la base d'une étude de longue durée du secteur manufacturier canadien présentée au chapitre 3, d'autres secteurs d'activité au chapitre 4 et de certains pays étrangers au chapitre 5. Sauf dans les circonstances les plus mauvaises, les taux de sortie en général n'ont pas de rapport avec les conditions économiques.

Les entreprises qui ferment leurs portes libèrent à des fins de réaffectation un flux continu et relativement stable de main-d'œuvre et de capital. La sortie d'activité d'une entreprise correspond à un échec. De nombreux facteurs ont un impact sur l'évolution de chaque entreprise : les conditions macro-économiques, la politique commerciale, les contrôles de l'environnement et les problèmes de relations de travail. Une proportion plutôt stable des entreprises sont incapables de faire face à ces problèmes à un moment ou à un autre. Comme ce flux de sortie est plutôt constant, il serait difficile de déterminer quelle partie de ce flux est attribuable à des facteurs économiques spécifiques. En outre, le fait qu'il se produit une adaptation continue des entreprises laisse croire que de nombreux travailleurs sont régulièrement touchés par l'expansion et le repli de ces dernières et semble indiquer que des programmes généraux de soutien sont nécessaires.

Il est aussi important de comprendre les caractéristiques de l'entrée des entreprises. Certains considèrent l'entrée comme un phénomène peu important. Dans cette perspective, les grandes entreprises apparaissent comme les véhicules les plus appropriés de l'application des programmes gouvernementaux. Si l'entrée constitue un mécanisme dynamique qui réagit rapidement à la croissance d'une industrie, il peut n'être ni souhaitable ni nécessaire de privilégier les grandes entreprises. Dans cette étude, nous démontrons que les entrées sont importantes. En outre, les résultats du chapitre 3 révèlent que les entrées réagissent facilement à la croissance économique dans le secteur manufacturier. Cette observation se retrouve au chapitre 4 dans le cas d'autres secteurs d'activité et au chapitre 5 dans celui de pays étrangers. Au chapitre 9, nous utilisons l'analyse de régression pour approfondir et confirmer l'existence de ce phénomène. Enfin, dans l'analyse présentée au chapitre 8 et qui comporte un examen des éléments de la croissance et de la décroissance de l'emploi selon la taille de l'entreprise, nous précisons que les entrées influent sur les entreprises de toute dimension et nous démontrons dans quelle mesure les entrées peuvent débuter par la mise en place de petites entreprises susceptibles de prendre de l'expansion au cours des années.

Bien que les caractéristiques mêmes des entrées et des sorties fournissent des renseignements utiles, c'est leur rapport réciproque qui est encore le plus significatif, car il permet de saisir le type de processus d'adaptation qui se manifeste lorsqu'une industrie prend de l'importance par rapport à une autre industrie. Si les taux de sortie sont plus élevés dans les industries à croissance lente que dans les industries à croissance rapide en présence de taux d'entrée stables selon les catégories d'entreprises, l'adaptation se produit par l'accroissement du rythme auquel les travailleurs sont obligés de chercher de nouveaux emplois. Si, par ailleurs, les taux de sortie se maintiennent entre les catégories d'entreprises selon leur croissance et que les taux d'entrée sont plus variables, le processus d'adaptation exige seulement que les travailleurs, qui chercheraient normalement des emplois à cause de la perte de leur emploi, le fassent dans des industries où il y a plus de nouveaux débouchés. On peut dire que l'adaptation se produit à l'entrée plutôt qu'à la sortie.

Les données tirées de l'étude permettent de constater qu'il existe un taux de sortie « naturel », ou « normal » ou « typique », élevé et relativement stable et un taux d'entrée variable. Ces résultats se dégagent de l'analyse qui s'appuie sur des séries chronologiques tout autant que sur des données transversales. Au chapitre 3, nous montrons que les taux annuels d'entrée dans le secteur manufacturier sont plus variables que les taux de sortie. Une coupe transversale des taux cumulatifs d'entrée et de sortie dans les industries manufacturières sur la base de la classification à quatre chiffres indique que les taux d'entrée varient davantage que les taux de sortie entre les catégories d'entreprises classées selon leur rythme de croissance. Nous obtenons des résultats semblables dans le cas d'autres secteurs industriels au chapitre 4, dans celui de pays étrangers au chapitre 5 ainsi que dans l'analyse de régression du chapitre 9.

Le Canada est-il différent ?

7 Est-ce que les caractéristiques des variations à la hausse et à la baisse de l'emploi sont propres au Canada ?

La question des comparaisons internationales des gains bruts et des pertes brutes d'emplois se pose inévitablement. L'OCDE [1987] s'est basée sur de telles comparaisons afin de se demander si les différences dans la création nette d'emplois étaient liées aux différences dans les gains bruts ou les pertes brutes d'emplois ou même aux taux d'entrée et de sortie des entreprises. Ces comparaisons présentent également de l'intérêt aux fins de notre étude, mais pour d'autres raisons. Les caractéristiques de la perte et de la création d'emplois dont nous faisons état ici au sujet du Canada n'ont jamais été bien étayées auparavant; dans certains cas, elles ont été définies à partir de nouvelles sources de données qui n'ont pas résisté à l'épreuve du temps contrairement aux sources de données traditionnelles. Les résultats des études sur le renouvellement des emplois dans divers pays comme nous les avons traités antérieurement servent à corroborer les conclusions tirées de l'expérience canadienne. Au chapitre 5, on peut observer dans d'autres pays des caractéristiques semblables de croissance et de décroissance. Nous pouvons ainsi confirmer la nature générale des conclusions tirées de l'expérience canadienne.

Le volume et les caractéristiques des cessations d'emploi

Les questions soulevées antérieurement ont toutes porté sur la dynamique de l'emploi attribuable directement à l'expansion et au repli des entreprises. Les données sur les cessations d'emploi peuvent être utiles pour traiter de façon plus détaillée certains aspects du changement que masque le seul recours aux données sur la dynamique de l'emploi.

Est-ce que les travailleurs quittent leur emploi à cause du comportement des entreprises ?

8 Y a-t-il une composante des cessations d'emploi liée à la dynamique de l'emploi, et comment se compare-t-elle, en termes de niveau et de tendance, aux variations de l'emploi identifiées dans les études sur la dynamique de l'emploi ?

Afin de répondre à cette question, nous étudierons au chapitre 6 les données chronologiques des cessations d'emploi. Le nombre de cessations d'emploi est élevé. Il dépasse 40 % de toutes les personnes qui détiennent un emploi, que l'on observe l'ensemble des secteurs ou seulement le secteur manufacturier.

Les cessations d'emploi se répartissent dans diverses catégories. On peut considérer les cessations d'emploi soit comme « involontaires » par suite de mises à pied imposées, soit comme « volontaires » par suite de démissions ou d'autres formes de départs naturels attribuables aux décisions des travailleurs. Chacune de ces catégories regroupe un nombre à peu près égal de cessations d'emploi.

Les licenciements ou mises à pied constituent la part des cessations d'emploi qui découle le plus directement de la perte d'emplois. Toutefois, une bonne partie de ces renvois sont provisoires dans la mesure où certains travailleurs reviennent au service d'un même employeur après une absence temporaire. Lorsqu'on élimine le taux de mise à pied, le taux de licenciement s'approche du taux de perte brute d'emplois. Les taux annuels de perte brute d'emplois se traduisent directement en des cessations d'emploi permanentes par suite de licenciements. Bien qu'une bonne partie de la variation de l'emploi établie sur une base annuelle soit temporaire pour l'entreprise, elle ne l'est pas pour le travailleur.

Nous expliquons aussi au chapitre 6 à quel point il existe un deuxième facteur – les départs naturels – qui entraîne un déplacement des travailleurs entre les entreprises au cours des années. Les départs naturels – les démissions et les autres formes de départs naturels – ont aussi une composante temporaire. Lorsqu'on n'en tient pas compte, on constate que le nombre de départs naturels permanents est supérieur à celui qui découle des licenciements ou mises à pied dans le secteur manufacturier comme dans l'ensemble des secteurs d'activité. Ce phénomène est significatif, car plus

il y a de cessations d'emploi attribuables aux démissions et autres motifs de départs naturels, plus prononcé est le roulement annuel des travailleurs disponibles pour faciliter l'adaptation sans avoir à recourir à des licenciements ou mises à pied.

Nous traitons aussi au chapitre 6 de la dimension temporelle des diverses composantes du taux de cessations d'emploi. On y constate que le taux de licenciement est relativement stable dans le temps, ce qui est normal, s'il correspond aux suppressions d'emplois liées au repli et à la fermeture des établissements. La composante « volontaire » (les départs naturels) fait aussi preuve d'une stabilité intertemporelle prononcée.

La stabilité dans le temps des composantes des taux globaux de cessation d'emploi, ainsi que leurs relations retiennent notre attention dans cette étude. Nous avons constaté que les niveaux de départs naturels, tant pour le secteur manufacturier que pour toutes les industries, comportaient une corrélation élevée avec les licenciements. Ce résultat porte à croire que certains facteurs qui ont occasionné la croissance et le repli des entreprises et, en conséquence, des taux élevés de perte d'emplois ont aussi causé un plus grand nombre de départs naturels. Toutefois, le rapport entre les taux de licenciement et de démission n'a pas été validé pour toutes les années ou pour toutes les périodes étudiées, lorsque les variations dans le taux de licenciement et de démission étaient mises en corrélation. Il existe donc une part du taux de départs naturels indépendante des facteurs qui influent sur les taux de perte d'emplois. Les industries différeront donc dans la mesure où elles peuvent recourir aux départs naturels pour faciliter l'adaptation.

Les implications des conditions économiques pour les licenciements, les démissions et les autres motifs de cessation d'emploi font aussi l'objet d'une analyse. Il en découle qu'à un niveau d'agrégation élevé, les conditions macro-économiques ont parfois influé sur les taux de cessation d'emploi. Par exemple, la récession du début des années 80 a entraîné le taux le plus élevé de licenciement et le taux le plus faible de démission tant dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur manufacturier. Comme les cessations d'emploi « volontaires » réagissent aux conditions économiques globales, une économie prospère facilite le processus d'adaptation, en ce sens qu'une plus grande partie des cessations d'emploi liées aux restructurations industrielles peuvent être absorbées par les départs naturels plutôt que par les licenciements ou mises à pied.

À l'échelle d'une industrie spécifique, toutefois, les taux de cessation d'emploi d'avant la récession de 1982 ne réagissent pas beaucoup aux conditions économiques locales, si on utilise comme indicateur de ces conditions le taux de croissance de l'emploi dans l'industrie. Un tel résultat n'est pas étonnant, compte tenu de la stabilité intertemporelle considérable des taux de cessation d'emploi au niveau de l'industrie dont nous avons déjà fait état. Ainsi, si on veut expliquer les différences entre les niveaux de cessation d'emploi par industrie, une telle explication ne repose pas seulement sur le taux de croissance de l'emploi à l'intérieur d'une industrie. Les facteurs propres à chaque industrie, comme les taux de salaire, le degré de concurrence et les changements technologiques, sont plus importants. Les taux de cessation d'emploi sont donc déterminés à la fois à l'échelle macro-économique et à l'échelle de l'industrie.

La mobilité des travailleurs dont l'emploi prend fin

Est-ce que les travailleurs sont mobiles ?

9 Lorsque les travailleurs quittent un emploi, sont-ils rigides dans leur recherche d'emploi entre les employeurs, les secteurs et les professions ?

La dernière question traitée dans cette étude vise à spécifier à quel point le roulement de la main-d'œuvre est lié à une réaffectation importante ou seulement limitée des travailleurs. Les questions précédentes concernaient l'importance et les caractéristiques de l'évolution de diverses composantes du renouvellement des emplois et du roulement de la main-d'œuvre. La dernière question porte sur le degré de mobilité des travailleurs qui quittent leur employeur. Le degré de mobilité a des conséquences sur les coûts d'adaptation. Si les travailleurs dont l'emploi prend fin ne se dirigent que vers un autre employeur dans la même industrie qui peut offrir un travail semblable à leur emploi antérieur, l'adaptation à la libéralisation des échanges, qui exige des baisses d'emplois dans divers secteurs interdépendants, pourrait s'avérer difficile. Par ailleurs, si les travailleurs changent d'industrie, de profession et de région assez fréquemment, les problèmes structurels seront moins importants. Si le processus normal de recherche d'emploi entraîne un mouvement considérable de main-d'œuvre entre les industries ou entre les professions et si ce comportement se manifeste chez ceux qui quittent normalement un emploi chaque année et qui contribuent ainsi à faciliter l'adaptation, cette dernière serait moins coûteuse.

On trouve une analyse de ces questions au chapitre 7, cette dernière prenant en compte des résultats de plusieurs études de cas sur la mobilité des travailleurs. De façon générale, on peut observer que de très fortes proportions

de chômeurs changent d'employeur, d'industrie et de profession. Des études sur les déplacements de main-d'œuvre entre les industries indiquent que les travailleurs dans des industries comme l'acier, le cuir, la construction navale et l'automobile proviennent d'autres secteurs très variés et y retournent. On peut conclure de ces observations que la population active est très mobile.

Certaines conventions

Dans la rédaction de cette étude, nous avons eu recours à un nombre considérable de sources de données et d'études publiées. Dans de nombreux cas, le même concept est mesuré de façon différente, souvent avec une terminologie qui lui est propre[5]. Dans d'autres cas, des résultats essentiellement semblables sont présentés de façons différentes[6]. Dans ce travail, nous avons utilisé une terminologie uniforme pour décrire chaque notion, bien que les diverses sources de données ont pu référer à des termes différents. Néanmoins, nous nous sommes attachés à expliquer, à la fois dans le texte et plus précisément dans les annexes, les ressemblances et les différences entre les diverses définitions d'une notion spécifique dans chaque source de données.

* * *

Nous faisons donc état dans cette étude de données quantitatives sur les questions que nous venons de poser. Bien qu'ils s'inscrivent dans un débat sur la libéralisation des échanges, les résultats obtenus ont des implications pour l'analyse d'autres questions économiques. Ils nous offrent un point de repère sur lequel on peut se baser pour comparer l'impact prévisible d'autres politiques et une réponse à la question de l'incidence variable prévisible d'un déplacement additionnel de la main-d'œuvre sur la dynamique naturelle de l'économie par suite de l'adoption d'une politique spécifique.

Les conclusions peuvent aussi servir à déterminer la facilité avec laquelle on peut attribuer le changement à un facteur spécifique. Afin de concevoir les programmes pour atténuer l'impact d'une politique donnée, il faut distinguer les effets de cette politique de la multitude d'autres facteurs qui influent sur la vie économique. Les résultats présentés ici nous portent à croire que le changement exogène ou naturel est grand par rapport à l'impact anticipé d'une politique particulière. Par conséquent, ce résultat signifie qu'il sera difficile d'isoler les effets d'une politique en particulier en vue d'administrer des programmes d'adaptation.

2 Le rythme du changement et l'adaptation structurelle interindustrielle

L'intérêt soulevé par l'importance du changement structurel dans l'économie canadienne n'est pas nouveau. Les études à ce sujet ont principalement porté sur le transfert de l'activité de l'agriculture vers les services depuis la Seconde Guerre mondiale, et sur la question de savoir si le rythme de ce changement s'est accéléré [Charette et collab., 1986; Picot, 1986*a* et 1986*b*]. C'est souvent sur ce plan que se porte le débat sur la désindustrialisation et le besoin d'une restructuration, face au retrait des barrières commerciales. On considère les changements de l'activité industrielle sous l'angle de la réaffectation des travailleurs par le jeu de l'abolition ou de la création d'emplois. Plus le rythme de changement est rapide, avance-t-on, plus grande est la probabilité que les pertes d'emploi entraînent un déplacement des travailleurs et plus sérieux sont les problèmes d'adaptation. Dans ce chapitre, nous étudions l'ampleur du changement interindustriel et commentons l'opportunité de l'utilisation des mesures de ce changement pour tirer des conclusions sur le déplacement des travailleurs.

On peut mesurer le changement sur la base des variations dans la répartition des niveaux de production ou des facteurs de production entre les industries. Pour les fins de cette étude, qui met l'accent sur la main-d'œuvre, nous avons centré notre attention sur les variations du niveau de l'emploi. Ces dernières peuvent survenir à la suite de variations du niveau de production qui, elles-mêmes, se font en réaction à nombre de facteurs : changements de goûts, différences d'élasticité-revenu, nouvelles tendances démographiques, changements de prix relatifs résultant d'une croissance inégale de la productivité, modifications des flux des échanges internationaux. Cependant, les changements structurels de la demande d'un facteur de production, comme la main-d'œuvre, au niveau d'une industrie, ne dépendent que partiellement des changements relatifs du niveau de production entre les industries. Les variations structurelles de la demande de main-d'œuvre dépendront aussi des changements relatifs de la productivité par travailleur, laquelle, à son tour, est fonction des changements d'intensité d'utilisation des facteurs de production (si on a augmenté les investissements en machinerie par rapport à la main-d'œuvre), et du type de changement technique (s'il entraîne une économie de main-d'œuvre, s'il est neutre ou s'il exige un apport de main-d'œuvre).

Dans cette étude, l'analyse du changement structurel interindustriel met en évidence diverses questions. La première est de déterminer l'ampleur des changements survenus dans la répartition de l'emploi entre les secteurs, les industries et les professions au cours des ans. Il est nécessaire d'établir ce point de référence, car les discussions sur le changement s'engagent souvent avec des hypothèses mal vérifiées sur le volume de changement que l'économie a assimilé dans le passé. Cette étude de l'économie canadienne permet de mettre en perspective les prévisions sur les changements futurs. Nous cherchons aussi à savoir, dans ce chapitre, si le rythme du changement s'est accru au cours des dernières années. Certains sont d'avis qu'il s'est accéléré, créant subséquemment des problèmes d'adaptation. La troisième question que nous étudions est dans quelle mesure l'on peut diviser le changement en composantes cycliques et structurelles. Si les changements de court terme sont cycliques et souvent annulés à long terme, leur utilité comme instruments de mesure des variations structurelles fondamentales serait douteuse. Enfin, dans ce chapitre, nous analysons plus particulièrement le changement survenu dans le secteur manufacturier. Les débats sur l'ampleur de la désindustrialisation et l'impact de la libéralisation du commerce international tendent à se concentrer sur ce secteur. Il est donc important de se demander si le secteur manufacturier comporte des caractéristiques structurelles uniques, laissant présager que le processus de changement y est de nature à engendrer des difficultés particulières.

Les mesures du changement structurel

Avant de continuer, il est nécessaire de préciser la notion de changement structurel adoptée dans cette étude. Le changement structurel comporte de nombreux aspects, lesquels englobent des caractéristiques tels le niveau de concentration des entreprises, l'importance de la propriété étrangère et le type d'unités organisationnelles (activité unique par rapport aux entreprises multi-activités). (Voir McFetridge [1986] pour une discussion plus complète.) Ceux qui s'intéressent à la capacité d'adaptation de l'économie cherchent habituellement à savoir si les résultats d'une industrie sont liés à ces caractéristiques. Nous poursuivons cependant ici un but différent, puisque nous analysons dans quelle mesure les secteurs, les industries et les professions changent de poids relatif, en utilisant l'emploi comme l'indicateur.

L'indice de dissimilarité

On mesure souvent le changement structurel à l'aide de l'indice de dissimilarité [voir, par exemple, Turvey, 1977; Lawrence, 1984; Charette et collab., 1986; Picot, 1986*a*], que l'on définit comme étant la moitié de la somme, pour chaque industrie (secteur ou profession), de la valeur absolue de la différence en points de pourcentage de la part de l'emploi total entre deux points dans le temps[1]. En divisant le résultat par deux, on établit la moyenne des gagnants et des perdants. L'indice variera entre zéro (aucun changement dans la structure industrielle) et 100 (un inversement complet de la structure, par lequel une très petite ou une nouvelle industrie en vient à dominer l'emploi). L'indice de dissimilarité fournit donc une mesure du déplacement total relatif de l'emploi, des perdants vers les gagnants.

On peut calculer le changement pour une période donnée en additionnant les valeurs annuelles, ou pour de courtes périodes, de l'indice de dissimilarité (ICT), ou en calculant l'indice en comparant la répartition de la taille de l'emploi entre le début et la fin de la période, ce qui donne l'indice cumulatif du changement ou l'indice à long terme (ILT). L'indice annuel à court terme (ICT) redéfinit la base de référence utilisée à chaque fois que l'on calcule l'indice[2]. L'indice cumulatif (ILT) fixe l'année de référence; on calcule alors le changement pour les périodes subséquentes (ou antérieures) par rapport à l'année de référence[3]. Dans certains cas, il peut être utile de considérer non pas le changement total qui survient au cours d'une période, mais la moyenne annuelle relative à cette période, ce que l'on fait ici en divisant le changement total, en utilisant soit ILT ou la somme de ICT, par le nombre d'années dans la période étudiée, pour obtenir MILT et MICT, respectivement.

Mises en garde

L'indice de dissimilarité est utile pour mesurer les variations de la répartition de l'emploi par secteur, industrie ou profession. Mais on ne devrait pas se servir des indices de dissimilarité pour tirer des conclusions quant à la justesse du nombre de déplacements des travailleurs, si l'on ne possède pas de renseignements supplémentaires sur l'« offre » et la « demande » de changement structurel, par exemple. Un faible taux de changement peut signifier qu'il n'a pas été nécessaire de procéder à une réaffectation des ressources, ou que l'économie a été incapable de s'adapter. L'adaptation se réalise à travers les fermetures et les créations d'entreprises. Les fermetures ne requièrent pas de talent particulier. Les créations réussies, oui. Si la naissance de nouvelles entreprises ou l'expansion d'entreprises existantes est en quelque façon réduite, alors les ressources ne se déplaceront pas au rythme requis pour conserver la demande de main-d'œuvre au niveau de plein emploi. En ce sens, un faible taux de changement structurel peut indiquer une défaillance d'adaptation.

On utilise ici l'indice de changement ou de dissimilarité pour brosser un aperçu global du changement structurel au plan de l'économie dans son ensemble et à l'intérieur du secteur manufacturier. Nous avons ainsi un point de repère ou un cadre de référence lors des calculs subséquents de la variation de l'emploi pour les agents micro-économiques particuliers : les travailleurs et les entreprises.

L'intérêt manifesté pour la réaffectation interindustrielle des ressources s'accompagne fréquemment d'une inquiétude quant à la réaffectation des travailleurs qu'elle occasionne. On peut considérer l'indice de dissimilarité comme le pourcentage des ressources qui sortent des secteurs accusant un repli de leur position relative, mesurée en part relative de l'emploi, pour entrer dans ceux enregistrant des gains. Cependant, il faut faire preuve de prudence quand on se sert de l'indice de dissimilarité pour déterminer dans quelle mesure les travailleurs actuels sont forcés de se déplacer, et ceci pour deux raisons.

En premier lieu, ce n'est que dans un système fermé, où l'emploi se réfère au même groupe d'individus pour toute la période de comparaison, que l'indice de dissimilarité mesure l'ampleur du déplacement forcé des travailleurs. En règle générale, ce n'est pas le cas. La croissance de certaines industries sera facilitée par les nouveaux venus dans la population active; la décroissance de certaines autres, par des sorties tels les départs à la retraite. Ainsi, le pourcentage réel de la population active forcée de changer d'emploi sera inférieur à ce qu'indique l'indice de dissimilarité.

Le second problème découlant de l'utilisation de l'indice est plus fondamental. L'indice de dissimilarité ou de changement structurel prendra une valeur non nulle aussitôt que les taux de croissance de toutes les industries ne sont pas identiques[4]. Plus forte est la variance des taux de croissance par rapport au taux de croissance moyen, plus élevée sera la valeur de l'indice de changement. Toutes les industries peuvent avoir, et ont habituellement, un taux de croissance positif, mais différent, et les parts relatives varient au fil des ans. Le changement, mesuré à l'aide de cet indice, sous-entend donc une décroissance de la taille *relative*, mais pas nécessairement *absolue* de certaines industries. Ainsi, les valeurs non nulles de l'indice de dissimilarité ne signifient pas nécessairement que les travailleurs seront forcés de changer d'emploi à cause d'une diminution de la demande dans une industrie[5].

Devant la difficulté d'interpréter l'indice de dissimilarité en tant qu'indicateur des problèmes d'adaptation du marché du travail, il est préférable d'utiliser une mesure du changement qui ne considère que les industries qui subissent un recul absolu de l'emploi. Vraisemblablement, un déclin absolu entraînera la sortie de certaines ressources. On présume généralement que les coûts d'ajustement sont plus élevés pour ceux qui sont forcés de se déplacer. C'est pourquoi nous présentons dans ce chapitre d'autres indices calculés à partir du taux de décroissance seulement pour les industries qui subissent des pertes d'emploi au cours de diverses périodes. Ces indices sont calculés par rapport à l'emploi total et aussi par rapport à l'emploi dans l'industrie en perte de vitesse. La première mesure permet d'évaluer l'importance globale des industries en décroissance; la seconde, le rythme des mises à pied des travailleurs dans une industrie en repli.

Il faut noter que, même dans le cas des industries en décroissance, il se peut que le recul réel de l'emploi ne se traduise pas par une réaffectation forcée des travailleurs. Certains travailleurs peuvent prendre leur retraite. D'autres peuvent quitter leur emploi pour des raisons qui ne sont pas liées au déclin de l'industrie. Les mesures agrégées qui s'appuient sur l'emploi total à deux dates différentes dans le temps ne traduisent qu'une infime partie des changements sous-jacents survenant tant dans les entreprises que dans le comportement des travailleurs[6]. Le même problème existe avec l'indice de dissimilarité. Nous traiterons ces questions dans les prochains chapitres.

Le changement structurel dans l'économie

Au cours des 30 dernières années, il y a eu des mouvements spectaculaires dans l'importance des différents secteurs en tant que sources d'emploi [voir Picot, 1986*a*]. Le tableau 2-1 donne les parts de l'emploi du secteur des industries productrices de biens (agriculture, fabrication, construction et autres), comparativement aux secteurs des services, en 1951, 1961, 1971 et 1981. Au cours de cette période, la proportion de la population active expérimentée dans le secteur des activités productrices de biens a diminué de 53,1 % à seulement 33,8 %, tandis que le secteur des services commerciaux enregistrait, pour la même période, une croissance de 34,5 à 44 %, et le secteur des services non commerciaux (publics), une croissance de 12,4 à 22,1 %[7]. C'est sur cette tendance à la hausse de la part de l'emploi dans les services que s'appuie l'hypothèse voulant que l'économie canadienne soit en train de devenir une économie de services.

Le déclin relatif du secteur des industries productrices de biens résulte essentiellement d'une contraction du secteur agricole. Moins de 30 % de ce déclin est imputable au secteur manufacturier. Dans le secteur des services, la part des services de distribution (transports, communications, commerce de gros et de détail) ne s'est pas accrue. Les services de consommation ont pris de l'importance en termes de part relative, mais pas autant que les services de production (services de gestion, services financiers) et les services non commerciaux (enseignement, services médicaux, administration publique).

Bien que le secteur des industries productrices de biens ait perdu de son importance relative, cela n'a pas amené un recul généralisé du niveau d'emploi. Certains secteurs ont connu une croissance vigoureuse de l'emploi, même si leur part relative de l'emploi total a chuté. Dans le secteur manufacturier, la population active expérimentée a progressé de 9,4 % entre 1951 et 1961; de 28,7 % entre 1961 et 1971; et de 24,9 % entre 1971 et 1981[8]. Le secteur de la construction a enregistré une croissance de 37,8, de 29,4 et de 33,9 % au cours de chacune des trois décennies. Seule l'agriculture a subi une diminution du nombre absolu de ses travailleurs pendant chaque décennie.

Deux études ont utilisé l'indice de dissimilarité pour mesurer la quantité de changement structurel interindustriel dans l'économie. Picot [1986*a*] l'applique à la population active expérimentée aux dates de recensement (1951, 1961, 1971 et 1981), au niveau de désagrégation de la classification à deux chiffres de l'économie, en 44 industries, pour étudier le changement structurel à long terme. Quand toutes les industries sont incluses, la valeur de l'indice cumulatif est de 10,8 points de pourcentage pour 1951-1961, 10,0 pour 1961-1971, et 6,8 pour 1971-1981[9]. Quand l'agriculture est exclue, l'indice est de 8,6, de 8,7 et de 6,2 points de pourcentage respectivement. Transformées en un taux annuel équivalent, ces dernières valeurs de l'indice de dissimilarité chiffrent le changement annuel en points de pourcentage (MILT) à 0,86 pour la période de 1951 à 1971, et à 0,68 pour 1971 à 1981. La quantité de changement structurel a donc diminué au cours des trois décennies, que l'agriculture soit incluse ou non. En accord avec cette dernière conclusion, l'écart entre les taux de croissance décennaux dans les industries a été le plus bas au cours de la période 1971-1981 [Picot, 1986*a*].

Charette et collab. [1986] se servent aussi de l'indice de dissimilarité pour étudier l'ampleur du changement structurel, mais ils appliquent l'indice aux données annuelles plutôt qu'aux données des recensements. Ils utilisent les parts de l'emploi des 12 principaux secteurs de 1947 à 1982[10]. Le changement moyen d'une année à l'autre (MICT), à ce niveau de désagrégation, est de 1,3 points de pourcentage pour l'ensemble de la période. L'indice cumulatif (ILT),

Tableau 2-1

Répartition de la population active expérimentée[1], par secteur, Canada, certaines années, 1951-1981

En pourcentage

	1951	1961	1971	1981
Agriculture	15,6	9,9	5,8	4,1
Industries manufacturières	24,7	22,1	21,3	19,1
Construction	6,2	6,9	6,7	6,5
Autres industries productrices de biens[2]	6,6	5,3	4,1	4,1
Ensemble des industries productrices de biens	53,1	44,2	38,0	33,8
Services de distribution[3]	23,3	24,2	23,5	23,8
Services de production[4]	3,8	5,4	7,2	9,5
Services de consommation[5]	7,3	8,6	9,2	10,8
Ensemble des services commerciaux	34,5	38,2	39,9	44,0
Services non commerciaux[6]	12,4	17,6	22,1	22,1
Ensemble des services	46,9	55,8	62,0	66,2
Ensemble des secteurs	100,0	100,0	100,0	100,0

1 La population active expérimentée est définie comme étant les travailleurs occupés ou non au moment du recensement, mais qui avaient travaillé durant les 18 mois précédents.
2 Mines, carrières et puits de pétrole; services d'utilité publique; foresterie; et pêche.
3 Transports et entreposage; communications; commerce de gros et de détail.
4 Services aux entreprises (p. ex. : comptabilité, ingénierie, société de consultants en droit ou en gestion); finance, assurance et immobilier.
5 Services d'hébergement et de restauration; services de divertissements et de loisirs; autres services.
6 Enseignement; services médicaux et sociaux; organismes religieux; administration publique (gouvernement).
SOURCE Picot [1986a], tableau B-4, p. 114.

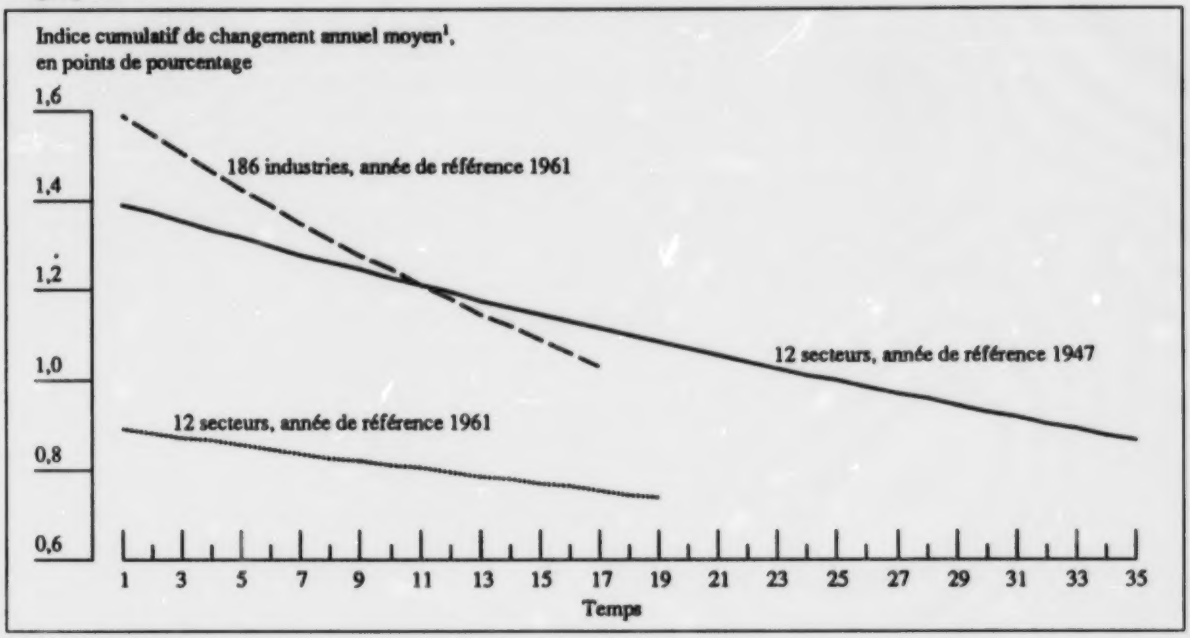
pour la période de 1947 à 1982 indique un changement de 31,4 points de pourcentage ou d'environ 0,9 point de pourcentage en moyenne par année. Le changement structurel de long terme est inférieur à la somme des changements de court terme. Le changement cumulatif moyen (MILT) est illustré au graphique 2-1. Cette courbe est obtenue à partir de la régression du logarithme du changement cumulatif annuel moyen en fonction du temps – on trouvera à l'annexe A plus de détails à ce sujet. La courbe diminue régulièrement, indiquant que le changement de court terme contient un élément qui s'annule à long terme.

Ces résultats montrent que moins de 1 % de l'emploi total par année doit se déplacer à cause du changement structurel à long terme; cependant, dans les deux études, on en arrive à cette conclusion quand on utilise un niveau relativement élevé d'agrégation des industries pour mesurer le changement structurel. Vraisemblablement, le niveau de désagrégation influe sur la valeur de l'indice utilisé pour mesurer le changement structurel. On peut juger de l'importance de cette influence sur les résultats en comparant l'indice cumulatif calculé sur 12 secteurs et sur une répartition en 186 industries, pour la période 1961-1979[11]. Au cours de cette période, le changement annuel moyen calculé à l'aide de l'indice cumulatif (MILT) a été de 0,7 point de pourcentage de l'emploi total par année dans le cas de la répartition de l'économie en 12 secteurs et de 1 point de pourcentage dans le cas de la répartition en 186 industries. Le changement moyen d'une année à l'autre (MICT) a été de 1 point de pourcentage pour les 12 secteurs pour la période 1961-1979, mais de 1,85 points de pourcentage pour les 186 industries. Donc, les estimations de la quantité de ce changement structurel sont plus élevées lorsqu'on utilise une désagrégation plus fine des industries. Malgré cela, quel que soit le niveau d'agrégation utilisé, les résultats indiquent que 1 % ou moins de l'emploi total se déplace de façon permanente d'une industrie à une autre chaque année.

Le graphique 2-1 illustre aussi les moyennes annuelles des indices cumulatifs à long terme (MILT), calculés d'après l'année de référence 1961, en utilisant et la répartition en 12 secteurs et celle en 186 industries. Encore une

Graphique 2-1

Changement annuel moyen dans les parts de l'emploi dans l'économie, Canada, périodes et niveaux d'agrégation divers



1 Voir la définition dans le texte.
SOURCE Charette et collab. [1986], tableau 2-2, p. 82-83 et tableau 2-7, p. 98-99.

fois, les courbes sont obtenues à partir de la régression du logarithme du changement cumulatif annuel moyen (MICT) en fonction du temps (voir l'annexe A). Deux faits sont à noter.

Tout d'abord, par rapport à la courbe de référence de 1947 basée sur les 12 secteurs, la courbe de référence de 1961 commence à un niveau plus bas, mais diminue au cours des années à peu près au même taux[12]. Il semble alors que la différence entre les deux indices pour les périodes de référence soit partiellement due aux effets de court terme qui font débuter la courbe de 1947 à un niveau plus élevé. Ces résultats nous rappellent qu'il faut être prudent avant de conclure qu'il y a eu moins de changement structurel récemment, étant donné que l'année choisie comme base de calcul peut influer sur les estimations. Nous reviendrons sur cette question un peu plus loin.

En second lieu, bien que l'on obtienne, en travaillant avec une désagrégation en 186 industries, une estimation plus élevée du changement annuel moyen, calculé à l'aide de l'indice cumulatif (MILT) qu'avec la désagrégation en 12 secteurs, la quantité de changement dans le premier cas diminue plus rapidement au cours des années, comme le montre le graphique 2-1. Aussi, les estimations de changement de long terme obtenues à partir de différents niveaux d'agrégation sont plus rapprochées que les estimations de changements à court terme. Il s'ensuit que le niveau d'agrégation est moins crucial lorsqu'on mesure les taux moyens de changement cumulatif pour de longues périodes qu'il ne l'est pour de courtes périodes.

Le changement structurel dans le secteur manufacturier

En raison de la croissance du secteur des services, le secteur manufacturier est généralement perçu comme celui qui a eu, et aura, le plus de problèmes d'adaptation. L'argument qui veut que la désindustrialisation se soit installée, aussi contesté qu'il puisse être [Conseil économique du Canada, 1983], a influencé les discussions dans ce domaine, d'où l'à-propos d'étudier le volume de changement survenu dans ce secteur en particulier.

Au cours des trois décennies débutant en 1951, le niveau de l'emploi dans l'ensemble du secteur manufacturier s'est accru. Cependant, la croissance globale du secteur manufacturier masque des différences considérables entre les secteurs. Un examen de la répartition de l'emploi dans les industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, de 1951 à 1983, révèle que peu d'industries accusent un repli continu. Le tableau 2-2 présente les parts de l'emploi par industrie pour certaines années entre 1954 et 1983. Le tableau 2-3 donne le signe de la variation dans les parts de l'emploi entre les périodes. D'après le signe de la variation, deux industries seulement affichent une croissance continue ou un repli continu. L'industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique progresse régulièrement, tandis que celle du cuir perd du terrain à chaque période. Pour les autres industries, les signes présentés dans le tableau 2-3 indiquent qu'en général il y a des revirements de tendance dans les positions relatives.

Étant donné que ces mouvements de signe des variations peuvent ne pas renverser la tendance, on a effectué des régressions sur les parts de chaque industrie en fonction du temps. Les coefficients obtenus par industrie et leur seuil de signification apparaissent aux colonnes 7 et 8 du tableau 2-3. Seulement cinq autres industries ressortent comme ayant une tendance significative pour un seuil de signification de 5 %. Les industries du tabac, du textile, de la bonneterie, et du vêtement sont en déclin; celles des transports, et de l'impression et de l'édition sont en expansion.

Pour étudier le changement à l'intérieur du secteur manufacturier, nous avons calculé l'indice cumulatif (ILT) et l'indice d'une année à l'autre (ICT), de 1951 à 1983, en nous servant essentiellement du niveau d'agrégation des industries à deux chiffres de la CAE[13]. Nous avons utilisé deux années de référence (1961 et 1972) pour le calcul de l'indice cumulatif. Comme le changement annuel moyen calculé à l'aide de l'indice cumulatif diminue au cours des années, l'utilisation des deux années de référence – 1961 et 1972 – permet de comparer le changement structurel entre les décennies des années 50, 60 et 70. Pour les deux années de référence 1961 et 1972, nous avons calculé l'indice cumulatif aussi bien que pour les années antérieures. Les résultats apparaissent au tableau 2-4.

Que la quantité de changement cumulatif soit calculée sur les années ultérieures – 1961 à 1983 (colonne 1) – ou sur les années antérieures – 1972 à 1951 (colonne 2) – la

Tableau 2-2

Parts de l'emploi dans le secteur manufacturier, par industrie, Canada, certaines années, 1954-1983

En pourcentage

	1954	1958	1963	1967	1972	1979	1983
Bois	5,85	5,39	5,75	5,03	5,65	6,11	5,44
Meubles et articles d'ameublement	2,08	2,05	2,24	2,26	2,42	2,23	2,14
Première transformation des métaux	8,30	7,27	7,26	7,37	7,48	7,34	7,24
Produits en métal	7,09	7,16	7,33	7,88	7,83	8,04	7,05
Machinerie et équipement	4,25	3,84	4,26	4,77	4,69	4,94	4,51
Matériel de transport	9,13	9,46	8,48	9,87	9,85	10,74	10,43
Produits électriques et électroniques	6,63	7,46	7,57	8,19	7,85	7,06	7,41
Produits minéraux non métalliques	2,72	3,08	3,23	3,08	3,11	3,05	2,77
Aliments et boissons	13,37	14,22	14,15	13,39	13,07	12,99	13,89
Produits du tabac	0,88	0,96	0,81	0,70	0,61	0,50	0,55
Produits en caoutchouc et en plastique	2,02	2,18	2,36	2,53	3,00	3,13	3,46
Cuir	2,60	2,36	2,30	1,92	1,73	1,46	1,42
Textile	6,94	5,01	5,06	4,75	4,79	4,04	4,04
Bonneterie et habillement	8,80	7,94	7,92	7,28	7,24	6,03	6,10
Papier et produits connexes	7,37	8,05	7,74	7,64	7,62	7,72	8,18
Imprimerie et édition	4,14	4,54	4,68	4,54	4,41	4,79	5,70
Produits du pétrole et du charbon	1,20	1,42	1,20	1,11	1,09	1,35	1,61
Produits chimiques	4,21	5,00	4,67	4,70	4,49	4,89	5,53
Autres industries manufacturières	1,80	2,59	2,98	2,98	3,06	3,00	2,55
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

SOURCE Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après les données de Statistique Canada.

Tableau 2-3

Signe des variations dans les parts de l'emploi dans le secteur manufacturier, par industrie, Canada, certaines périodes, 1951-1983

	Signe de la variation dans la part						Tendance[1]	*PROB* $T > 0$[2]
	1951-1958 (1)	1958-1963 (2)	1963-1967 (3)	1967-1972 (4)	1972-1979 (5)	1979-1983 (6)	(7)	(8)
Bois	–	+	–	+	+	–	0,003	(0,96)
Meubles et articles d'ameublement	–	+	+	+	–	–	0,026	(0,32)
Première transformation des métaux	–	–	+	+	–	–	–0,101	(0,17)
Produits en métal	+	+	+	–	+	–	0,076	(0,38)
Machinerie et équipement	–	+	+	–	+	–	0,122	(0,08)
Matériel de transport	+	–	+	–	+	–	0,280	(0,04)
Produits électriques et électroniques	+	+	+	–	–	+	0,065	(0,55)
Produits minéraux non métalliques	+	+	–	+	–	–	–0,001	(0,98)
Aliments et boissons	+	–	–	–	–	+	–0,071	(0,51)
Produits du tabac	+	–	–	–	–	+	–0,075	(0,002)
Produits en caoutchouc et en plastique	+	+	+	+	+	+	0,245	(0,0001)
Cuir	–	–	–	–	–	–	–0,211	(0,0001)
Textile	–	+	–	+	–	0	–0,390	(0,01)
Bonneterie et habillement	–	–	–	–	+	+	–0,450	(0,0004)
Papier et produits connexes	+	–	–	–	+	+	0,059	(0,29)
Imprimerie et édition	+	+	–	–	+	+	0,175	(0,04)
Produits du pétrole et du charbon	+	–	–	–	+	+	0,035	(0,37)
Produits chimiques	+	–	+	–	+	+	0,127	(0,11)
Autres industries manufacturières	+	+	0	+	–	–	0,112	(0,08)

1 Le coefficient de la part obtenu par une régression en fonction du temps.

2 Les chiffres entre parenthèses correspondent au seuil de signification auquel l'hypothèse nulle, à savoir le coefficient de la tendance est égal à zéro, peut être rejetée.

Source D'après les données du tableau 2-2.

trajectoire du changement structurel à long terme est remarquablement semblable. Le changement annuel moyen (MILT) au cours des deux décennies est de 0,28 point de pourcentage dans le premier cas et de 0,30 dans le second. On note, cependant, certaines différences sur de plus courtes périodes. Les changements décennaux moyens tant pour l'indice cumulatif (MILT) que pour l'indice du changement d'une année à l'autre (MICT) apparaissent au tableau 2-5. Le changement structurel annuel moyen déterminé par l'indice cumulatif (MILT) est de 0,59 point de pourcentage de l'emploi par année entre 1951 et 1961; il tombe à 0,36 point de pourcentage au cours de la période 1972-1981. La baisse est quelque peu atténuée si l'on ajoute les effets de la grave récession de 1982 à cette dernière période.

Une partie de la différence entre les valeurs obtenues pour le changement annuel moyen de chaque période, à partir de l'indice cumulatif (MILT), peut provenir des différences dans l'amplitude des variations cycliques de court terme. Les valeurs annuelles de l'indice (tableau 2-4, colonne 3) indiquent que les plus grandes variations cycliques de la part d'emploi sont survenues dans les années 50; les plus petites, durant la période 1961-1971. On note aussi une différence significative entre les moyennes de l'indice annuel de la première décennie et de la seconde (voir le tableau 2-5). Encore une fois, on en revient à la nécessité d'être prudent avant de conclure que le changement structurel ou de long terme se soit accru ou ait diminué au cours des années.

Tableau 2-4

Indices du changement structurel, à partir de l'emploi dans le secteur manufacturier, Canada, 1951-1983

En points de pourcentage de l'emploi total déplacé

	Échantillon de 19 industries[1]			Échantillon de 118 industries[2]	
	Année de référence 1961 (ILT) (1)	Année de référence 1972 (ILT) (2)	D'une année à l'autre (ICT) (3)	Année de référence 1961 (ILT) (4)	D'une année à l'autre (ICT) (5)
1951	5,94	6,29	..	..	..
1952	6,32	6,02	2,23	..	..
1953	6,23	5,98	2,03	..	..
1954	4,00	5,05	2,89	..	..
1955	3,76	4,78	0,94	..	..
1956	4,23	4,06	1,32	..	..
1957	3,92	3,74	1,28	..	..
1958	2,18	4,44	2,31	..	..
1959	1,82	4,61	1,42	..	..
1960	0,87	5,18	1,30	..	..
1961	0,00	5,22	0,87	0,0	0,0
1962	1,34	4,18	1,34	1,9	1,9
1963	1,98	3,70	0,70	3,2	1,7
1964	2,74	3,01	0,96	4,2	1,6
1965	3,86	2,13	1,71	5,8	1,9
1966	4,67	1,42	1,37	6,8	1,9
1967	4,92	1,50	0,94	7,1	2,0
1968	4,67	1,55	0,57	7,5	2,0
1969	5,70	1,40	1,24	8,3	1,6
1970	5,11	1,90	1,41	8,6	2,1
1971	4,82	1,14	0,90	9,1	2,3
1972	5,22	0,00	1,15	9,9	2,4
1973	6,19	1,05	1,05	10,7	2,1
1974	6,35	1,62	1,63	11,3	2,2
1975	6,14	1,97	1,83	11,4	2,2
1976	5,47	1,56	1,63	11,4	2,2
1977	5,27	2,47	1,56	11,7	2,5
1978	5,58	2,78	0,99	12,5	2,2
1979	6,13	3,05	0,69	12,8	2,0
1980	5,80	2,97	1,38	..	..
1981	6,72	3,33	1,12	..	..
1982	6,55	4,99	2,38	..	..
1983	6,22	5,25	1,83	..	..

1 Le niveau d'agrégation est principalement celui de la classification à deux chiffres de la CAE de 1970, sauf que les industries de l'habillement et de la bonneterie ont été combinées.

2 Le niveau d'agrégation est celui utilisé pour les données des tableaux d'entrées-sorties de Statistique Canada.

SOURCE Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après les données de Statistique Canada pour les colonnes 1 à 3; et Charette et collab. [1986], p. 94-95, pour les colonnes 4 et 5.

Une grande partie du mouvement annuel incorpore des effets cycliques réversibles; à preuve, l'indice cumulatif (ILT) est de beaucoup inférieur à la somme des variations d'une année à l'autre. Au cours des deux périodes de 20

ans (1961-1983 et 1951-1972), l'indice cumulatif (ILT) prend respectivement les valeurs de 6,22 et de 6,29 points de pourcentage de l'emploi; cependant, la somme des variations annuelles est de 25,83 et de 27,52 %, respectivement. Le changement structurel au cours de ces périodes de 20 ans est inférieur au quart de la somme des changements d'une année à l'autre. On obtient à peu près les mêmes résultats pour des périodes plus courtes. Pendant les décennies étudiées au tableau 2-5, l'estimation du changement structurel obtenue à l'aide de l'indice cumulatif (ILT) oscille entre un quart et environ un tiers de la somme des variations annuelles. À long terme, donc, une partie importante des variations de court terme dans l'importance relative des différentes industries se trouve effacée.

Tableau 2-5

Résumé du changement structurel décennal au niveau des industries[1], secteur manufacturier, Canada, 1951-1982

En points de pourcentage de l'emploi total déplacé

	Changement annuel moyen à partir de l'indice de dissimilarité[2] calculé entre les points terminaux (MILT)		Changement annuel moyen à partir de l'indice de dissimilarité[2] calculé d'une année à l'autre (MICT)
	Année de référence 1961	Année de référence 1972	
1951-1961	0,59	...	1,66 (0,21)[3]
1961-1971	0,48	...	1,11 (0,11)
1962-1972	...	0,42	1,09 (0,11)
1972-1981	...	0,36	1,33 (0,12)
1972-1982	...	0,50	1,43 (1,15)

1 Au niveau de la classification à deux chiffres de la CAE.
2 Pour la définition, voir le texte.
3 Écart type de la moyenne entre parenthèses.
SOURCE Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après les données de Statistique Canada.

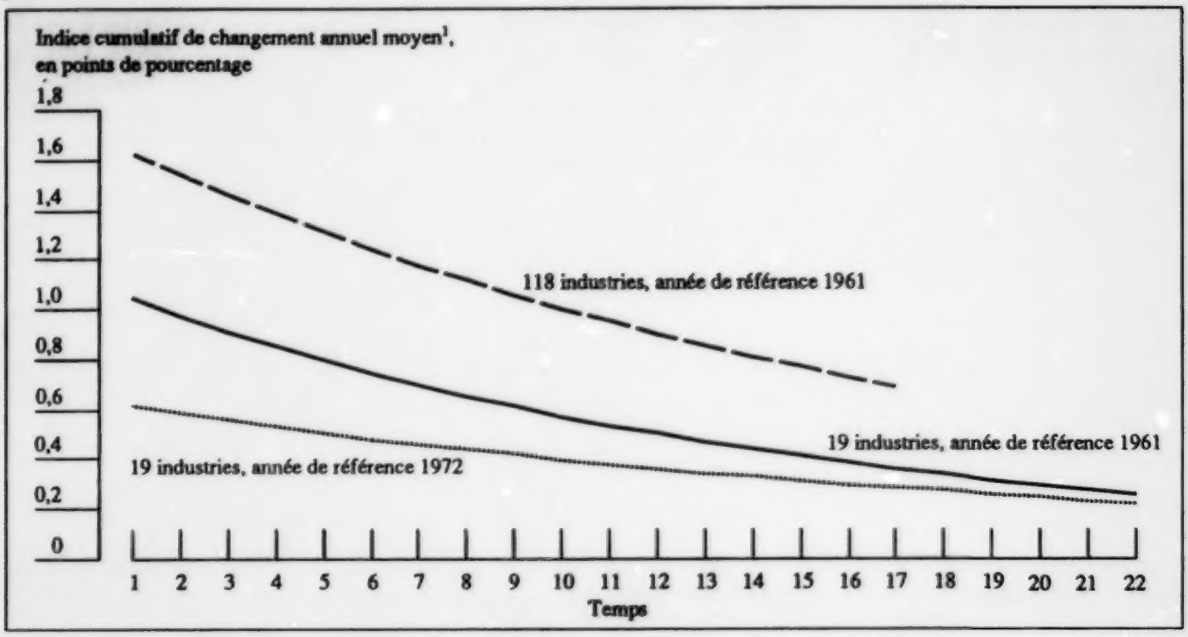
La nature de la relation entre les taux annuels moyens de changement de l'indice de dissimilarité pour le secteur manufacturier (MILT) et le temps écoulé depuis l'année de référence utilisée pour calculer l'indice est illustrée au graphique 2-2, pour la désagrégation en 19 industries et pour les deux années de référence (1961 et 1972). La relation dans chaque cas a été obtenue à partir de la régression du logarithme du changement moyen (MILT) en fonction du temps écoulé depuis l'année de référence (voir l'annexe A). Bien que la courbe de la série de données pour l'année de référence 1961 débute à un niveau plus élevé que celle de l'année de référence 1972, elles se rapprochent l'une de l'autre à long terme. Ainsi, lorsque les facteurs cycliques, lesquels diffèrent largement d'une année à l'autre et influencent grandement la valeur estimée de l'année de base, sont éliminés par les calculs de la moyenne pour de longues périodes, le changement structurel de long terme devient semblable pour les deux années de référence choisies ici. Le graphique 2-2 illustre également le changement annuel calculé à l'aide de l'indice cumulatif (MILT), en utilisant une désagrégation plus détaillée des industries : 118 industries manufacturières [de Charette et collab., 1986]. La courbe de l'indice part à un niveau plus élevé, mais elle décroît plus rapidement. La variation annuelle moyenne après 10 ans est d'environ 1 point de pourcentage, et de 0,75 point de pourcentage après 17 ans. Comme dans le cas de l'indice pour l'ensemble de l'économie, le degré de désagrégation accroît le nombre des mouvements; mais, même en utilisant une désagrégation fine, l'indice n'est que d'environ 1 point de pourcentage de l'emploi par année, lorsqu'on le mesure sur une période de 10 ans.

Nous nous intéressons ici au changement de long terme et non pas aux fluctuations de court terme. Comme le montre le graphique 2-2, la fourchette des valeurs moyennes du changement structurel annuel (MILT), calculées à partir d'années de référence différentes, est plus étroite lorsqu'on effectue les calculs sur de longues périodes plutôt que sur de courtes périodes. Les conclusions sur l'ampleur du changement à long terme ne sont donc pas très sensibles à l'année de référence choisie pour les calculs en autant que l'on choisisse une période d'analyse assez longue. Cependant, la période nécessaire pour que cette assertion soit vraie peut être de plusieurs décennies. Puisque, par nécessité, on effectue encore des comparaisons entre des périodes plus courtes, il faut trouver une méthode pour éliminer les effets des fluctuations de court terme. Cela fait, on pourra alors se demander si le rythme du changement structurel s'est accéléré au cours des dernières années.

À cette fin, on doit calculer les indices de dissimilarité sur des périodes « neutres »; c'est-à-dire, entre les années où l'économie était au même point du cycle économique. Pour ce faire, nous avons choisi des années pour lesquelles les données sur l'utilisation de la capacité du secteur manufacturier en général étaient relativement semblables. Il y a deux indices de l'utilisation de la capacité : celui de Statistique Canada et celui de la Banque du Canada [Statistique Canada, 1984*b*; Schaefer, 1980]. Pour la série produite par

Graphique 2-2

Changement annuel moyen dans les parts de l'emploi, ensemble des industries manufacturières, Canada, périodes diverses



1 Voir la définition dans le texte.

SOURCE Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après les données de Statistique Canada; et Charette et collab. [1986], tableau 2-11, p. 108-109.

la Banque du Canada, nous avons choisi les années où le taux d'utilisation de la capacité du secteur manufacturier était de 90 %; pour celle produite par Statistique Canada, les années où le taux d'utilisation était de 85 %. Nous avons ensuite calculé l'indice de dissimilarité pour chaque période. Les périodes retenues varient selon la série utilisée, mais les indices structurels obtenus à l'aide de chacune des séries de données sont suffisamment semblables pour nous permettre de n'en utiliser qu'une : nous avons retenu les périodes déterminées à l'aide de la série produite par Statistique Canada.

Le tableau 2-6 donne la variation annuelle moyenne dérivée de l'indice cumulatif (MILT) calculé pour l'ensemble de la période (points terminaux) et la moyenne des variations d'une année à l'autre (MICT) pour chaque sous-période indiquée. Nous étudions le changement structurel en fonction des facteurs de production (emploi) ainsi qu'en fonction des niveaux de production (production de 1971 en dollars constants). Bien que l'objectif principal de cette étude soit de mesurer le déplacement des disponibilités d'emploi d'un secteur à un autre, nous présentons aussi des indicateurs de production, car ils permettent de discerner si les variations dans la répartition de l'emploi ne sont que le fait des mouvements de la demande finale ou si elles sont le résultat de l'évolution de la productivité du travail.

Les faits rapportés au tableau 2-6 indiquent une fois de plus que le changement structurel annuel moyen dans l'emploi (MILT), calculé à partir des points semblables du cycle économique, est inférieur à 1 point de pourcentage par année. Il est un peu plus important pour des cycles uniques (1960-1964, 1964-1968, 1968-1972, 1972-1979) que pour les combinaisons de ces cycles (1960-1968, 1968-1979, 1960-1979). Dans ces derniers cas, le changement annuel moyen (MILT) descend à moins de 0,5 point de pourcentage par année. Comme précédemment, les taux annuels moyens de changement structurel sont plus faibles lorsque calculés sur de plus longues périodes.

Il y a une différence considérable entre la variation annuelle moyenne (en point de pourcentage) obtenue à partir de l'indice du changement cumulatif structurel (MILT) et la moyenne des variations annuelles (MICT), même pour

Tableau 2-6

Indices[1] du changement structurel pour le secteur manufacturier, au niveau de la classification à deux chiffres de la CAE, Canada, certaines périodes, 1958-1982

En points de pourcentage de l'emploi total déplacé

	Emploi		Production (en dollars de 1971)	
	Changement annuel moyen[2] (MILT) (1)	Moyenne des changements d'une année à l'autre (MICT) (2)	Changement annuel moyen[2] (MILT) (3)	Moyenne des changements d'une année à l'autre (MICT) (4)
1960-1964	0,69	0,97	1,15	1,43
1964-1968	0,68	1,15	1,25	1,36
1968-1972	0,39	1,17	0,71	1,82
1972-1979	0,44	1,34	0,78	1,63
1979-1983	0,97	1,69	1,56	3,15
1960-1968	0,56	1,06	1,14	1,39
1968-1979	0,35	1,28	0,70	1,70
1960-1979	0,33	1,19	0,81	1,57
1958-1982	0,23	1,26	0,53	1,69

1 Voir le texte pour la définition des indices.
2 Chacun des indices cumulatifs a été calculé en se servant de la première année de chaque période comme année de référence.
SOURCE Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après les données de Statistique Canada.

des cycles plus courts. Encore une fois, ceci illustre le fait que les fluctuations cycliques de court terme s'annulent assez rapidement.

Nous avons démontré précédemment que le changement structurel au niveau de l'ensemble de l'économie a diminué au cours des dernières années, en soulignant la réserve nécessaire dans l'interprétation des résultats, étant donné qu'aucune correction n'avait été faite pour tenir compte des effets cycliques. Nous avons fait, ici, cette correction dans l'analyse du secteur manufacturier : tant l'indice cumulatif de l'emploi que celui de la production affiche des taux de variation annuels (MILT) plus bas après 1968. Par contre, il n'y a aucune diminution apparente du taux de variation moyen calculé à partir de l'indice séquentiel d'une année à l'autre (MICT). Les particularités associées aux fluctuations à court terme qui pourraient influer sur l'indice structurel ne semblent pas expliquer la baisse du niveau de changement décrite par l'indice structurel cumulatif.

Il est vrai qu'après 1979, le niveau de changement augmente, mais ce phénomène est dû à la grave récession de 1982. L'indice annuel d'une année à l'autre, déterminé sur la base de l'emploi (tableau 2-4), affiche un sommet en 1982 avec un taux de changement de 2,4 points de pourcentage. L'indice annuel (MICT), sur la base de la production, est de 3 points de pourcentage en 1982 et de 5 points de pourcentage en 1983. Picot [1986*a*, p. 47] a aussi constaté que la répartition de l'emploi avait été modifiée de façon importante par la récession, mais il fait état d'éléments selon lesquels la reprise économique a ramené la répartition à son profil d'avant récession.

Enfin, il faut noter que la mesure du changement fondée sur l'emploi est toujours inférieure à celle fondée sur le niveau de production. Dans une certaine mesure ceci découle de la thésaurisation du travail pratiquée par les entreprises. Les moyennes de l'indice du changement d'une année à l'autre (MICT) sont moins élevées pour l'emploi (colonne 2 du tableau 2-6) que pour le niveau de production (colonne 4 du tableau 2-6). Toutefois, les moyennes, même sur une plus longue période, obtenues à partir de l'indice cumulatif (MILT) sont également moins élevées pour l'emploi que pour le niveau de production, ce qui ne s'explique pas aussi facilement par la thésaurisation du travail à court terme. C'est le fait des différences entre les taux de croissance de la production et de la productivité du travail entre les industries. Les industries qui ont crû le moins rapidement ne sont pas aussi nécessairement celles qui ont affiché les moins bons résultats en termes de croissance de la productivité du travail.

Tableau 2-7

Taux de croissance annuels moyens[1] de l'emploi dans le secteur manufacturier, par industrie, Canada, certaines périodes, 1960-1979

En pourcentage

	1960-1964	1964-1968	1968-1972	1972-1979	1960-1979	1960-1968	1968-1979
Bois	5,18	–1,40	3,59	3,36	2,71	1,84	3,34
Meubles et articles d'ameublement	4,56	1,49	2,99	0,92	2,23	3,01	1,66
Première transformation des métaux	2,77	1,56	1,25	1,84	1,83	2,16	1,59
Produits en métal	4,35	2,58	1,49	2,52	2,66	3,46	2,09
Machinerie et équipement	5,21	3,33	1,54	2,93	3,15	4,27	2,35
Matériel de transport	6,68	3,29	1,63	3,48	3,65	4,97	2,70
Produits électriques et électroniques	4,94	3,65	0,01	0,52	1,98	4,29	0,33
Produits minéraux non métalliques	5,31	–1,21	1,69	1,79	1,84	2,00	1,73
Aliments et boissons	2,42	0,59	0.45	2,02	1,45	1,50	1,41
Produits du tabac	0,85	–1,44	–1,34	–0,78	–0,71	–0,30	–0,99
Produits en caoutchouc et en plastique	5,20	3,38	4,80	2,75	3,79	4,29	3,43
Cuir	2,24	–1,62	–1,98	–0,41	–0,45	0,29	–0,98
Textile	4,99	–0,76	1,64	–0,39	1,07	2,08	0,34
Bonneterie et habillement	3,62	–0,82	1,05	0,79	1,09	1,37	0,88
Papier et produits connexes	2,49	1,31	1,15	2,31	1,87	1,90	1,84
Imprimerie et édition	1,82	1,94	0,29	3,43	2,05	1,88	2,18
Produits du pétrole et du charbon	–0,39	0,57	0,81	5,52	2,07	0,09	3,54
Produits chimiques	1,88	1,94	–0,10	3,46	1,99	1,91	2,05
Autres industries manufacturières	6,51	1,44	1,41	1,83	2,61	3,94	1,65
Ensemble des industries manufacturières	3,84	1,31	1,20	2,12	2,09	2,57	1,74
Écart type de la moyenne	0,42	0,39	0,34	0,35	0,25	0,33	0,28

1 Tous les taux de croissance sont des taux annuels implicites calculés à partir des changements cumulatifs au cours de la période.
SOURCE Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après les données de Statistique Canada.

Le changement touchant les indices structurels que nous avons analysés ci-dessus est le résultat des différences entre les taux de croissance d'un secteur à l'autre. Le tableau 2-7 donne les taux de croissance annuels moyens de l'emploi dans les 19 secteurs de la classification à deux chiffres. Nous avons encore choisi les années où le taux d'utilisation de la capacité était semblable dans l'ensemble du secteur manufacturier afin de limiter au minimum l'effet du cycle économique. Les taux de croissance ont été plus élevés dans les années 60 que dans les années 70. Le taux de croissance annuel de l'emploi dans le secteur manufacturier tombe de 3,84 % par année au cours de la période 1960-1964 à 1,31, 1,20 et 2,12 % respectivement au cours des trois périodes suivantes présentées au tableau 2-7. Cette diminution s'est accompagnée d'une réduction de la variance des taux de croissance. La réduction du changement structurel reflétée par l'indice de dissimilarité n'est pas uniquement due à des fluctuations temporaires légèrement moins élevées selon les années de référence choisies. La réduction de la variance des taux de croissance dans la période précédant la dure récession de 1982 confirme une diminution réelle du changement structurel[14].

Le changement structurel et le recul en termes absolus au niveau des industries

En raison de la façon dont l'indice de dissimilarité est calculé, une variation de l'importance relative des secteurs peut survenir sans qu'il y ait effectivement un recul dans quelque secteur que ce soit. Tous les secteurs peuvent afficher des taux de croissance positifs; toutefois, les différences entre les taux de croissance provoqueront un changement de l'importance relative des différents secteurs. Étant donné que la notion des problèmes d'adaptation est souvent associée à la contraction absolue plutôt qu'au mouvement de la part relative de l'emploi, on peut aussi utiliser le taux de repli des niveaux de l'emploi pour mesurer l'ampleur du changement structurel.

Tableau 2-8

Changement décennal dans la population active expérimentée, par industrie, Canada, 1951-1981

En pourcentage

	Changement dans la population active expérimentée		
	1951-1961	1961-1971	1971-1981
Agriculture	–22,6	–21,5	–1,6
Exploitation forestière	–15,4	–25,8	28,6
Pêche et piégeage	–31,3	–26,8	40,7
Mines, carrières et puits de pétrole	15,1	27,6	43,2
Aliments et boissons	27,5	16,9	21,4
Produits du tabac	5,2	6,4	–9,6
Produits en caoutchouc et en plastique	10,3	89,4	46,4
Cuir	5,2	–8,6	8,2
Textile	–22,5	20,9	13,5
Bonneterie	–16,4	–1,0	14,8
Habillement	4,6	18,0	25,1
Bois	–12,9	9,4	41,6
Meubles et articles d'ameublement	21,6	31,9	47,9
Papier et produits connexes	13,1	29,6	14,1
Imprimerie et édition	37,0	30,4	25,9
Première transformation des métaux	–28,7	35,7	14,3
Produits en métal	..	39,0	34,0
Machinerie et équipement	..	63,5	49,4
Matériel de transport	–6,6	45,5	22,5
Produits électriques et électroniques	..	42,7	11,6
Produits minéraux non métalliques	32,7	24,4	20,4
Produits du pétrole et du charbon et industrie chimique	36,6	18,7	24,9
Autres industries manufacturières	22,7	37,7	29,6
Construction	37,8	29,4	33,9
Transports et entreposage	10,8	12,3	25,1
Communications	37,2	32,0	45,6
Autres services d'utilité publique	26,3	19,4	42,3
Commerce de gros	31,2	23,1	51,7
Commerce de détail	34,9	40,9	43,8
Institutions financières	62,6	74,6	63,7
Assurance et immobilier	58,5	54,6	66,1
Enseignement	78,3	119,4	30,4
Services de soins de santé et des services sociaux	79,1	76,7	56,2
Organisations religieuses	39,7	4,5	16,4
Services de divertissements et loisirs	42,9	101,3	67,2
Services aux entreprises et services divers	98,5	112,0	105,7
Services personnels	21,8	–4,4	–0,4
Hébergement et restauration	55,2	52,5	82,2
Administration fédérale	57,4	21,3	13,5
Administration provinciale	87,1	139,7	56,3
Administration publique locale	119,3	28.9	58,9
Organismes internationaux et autres services extra-territoriaux	–1,1	–56,4	–25,9
Ensemble des industries	22,4	33,3	39,2

SOURCE Picot [1986a], tableau B-2, p. 111-112.

Les données du tableau 2-8 permettent d'évaluer l'importance des diminutions d'emplois par industrie dans l'échantillon de 44 industries utilisé par Picot [1986*a*]. On y retrouve les taux de croissance de l'emploi au cours des trois décennies, de 1951 à 1981[15]. L'agriculture est le seul secteur qui affiche un recul continu. À part l'agriculture, neuf industries ont enregistré un déclin dans les années 50, sept dans les années 60 et seulement quatre dans les années 70, ce qui semble indiquer, une fois de plus, que le marché du travail a été moins perturbé au cours des années 70 que lors des périodes antérieures. Dans le secteur manufacturier, les taux de variation annuels moyens pour les industries en décroissance n'ont jamais dépassé 3 % dans une industrie; de plus, le classement d'une industrie comme étant en décroissance est généralement révisé lors de l'analyse d'une autre décennie.

Une des questions qui se pose lors de l'élaboration des politiques est dans quelle mesure des industries particulières doivent faire l'objet d'une aide spécifique à l'adaptation. Au-delà de la nécessité de le faire, il reste le problème de prévoir à l'avance quelle industrie aura besoin d'une telle aide. L'instabilité dans le temps de la classification d'une industrie, en croissance ou en décroissance, au niveau de la désagrégation à deux chiffres, laisse voir l'ampleur de la tâche. Dans cette étude, nous poussons l'analyse un peu plus loin et examinons la possibilité de faire des prévisions sur la croissance relative, en nous fondant sur les taux de croissance d'une seule période. À cette fin, nous avons calculé les coefficients de corrélation pour les taux de croissance des 44 industries de l'échantillon de Picot d'une décennie à l'autre. Pour l'ensemble des industries, les corrélations ont été positives et significatives pour chacune des trois décennies. Dans le cas du secteur manufacturier, cependant, elles étaient : négatives (–0,01) entre les années 50 et 60; positives (0,18) et non significatives entre les années 50 et 70; et positives (0,58) entre les années 60 et 70, mais significatives seulement au seuil de 9 %. À ce niveau d'agrégation, prévoir l'évolution relative dans le secteur manufacturier en se fondant sur l'expérience passée ne semble pas être une entreprise promise au succès.

On peut aussi utiliser les données fournies par Charette et collab. [1986] pour illustrer l'importance des pertes d'emplois par année. L'emploi a été calculé annuellement au niveau de désagrégation en 186 industries couvrant l'ensemble de l'économie, pour la période de 1962 à 1979. On retrouve au tableau 2-9 les données sur le nombre d'industries qui ont perdu des emplois, le nombre d'emplois perdus et le pourcentage de pertes d'emploi global, par année pour la période 1962 à 1979. En moyenne, les pertes d'emplois dans les industries qui ont enregistré une décroissance deux années de suite sont inférieures à 0,94 point de pourcentage de l'emploi global. Une partie de ces pertes est cyclique. Cette valeur exagère donc la composante structurelle de la décroissance de l'emploi. Mais par ailleurs, ce pourcentage dans les industries touchées sera légèrement plus élevé, étant donné que moins de 100 % du nombre total des industries composant l'échantillon ont connu un repli au cours d'une année quelconque, et que le pourcentage du repli indiqué au tableau 2-9 est calculé à partir de l'emploi total.

Tableau 2-9

Diminutions en termes absolus de l'emploi au niveau des industries[1], Canada, 1962-1979

	Nombre d'industries en décroissance	Nombre d'emplois perdus	Emplois perdus en pourcentage de l'emploi agrégé
1962	52	60 569	1,0
1963	54	38 680	0,6
1964	33	37 590	0,6
1965	30	52 038	0,8
1966	32	86 133	1,2
1967	76	66 832	0,9
1968	93	107 756	1,5
1969	63	59 191	0,8
1970	103	135 844	1,8
1971	84	85 217	1,1
1972	56	90 786	1,1
1973	43	55 021	0,7
1974	48	37 494	0,4
1975	92	123 970	1,4
1976	85	106 620	1,2
1977	96	91 309	1,0
1978	56	61 478	0,6
1979	44	22 201	0,2

1 À partir d'une désagrégation en 186 industries.
SOURCE Charette et collab. [1986], tableau 2-8, p. 84.

On peut régler ces deux problèmes en examinant la réduction de la population active qui survient uniquement dans les industries où la décroissance s'étend sur une plus longue période. Les données sur l'emploi présentées au tableau 2-7, pour le secteur manufacturier seulement, au niveau de la classification à deux chiffres, pour les sous-périodes entre 1960 et 1979, indiquent que seulement deux industries, celles du tabac et du cuir, sont en décroissance dans pratiquement toutes les sous-périodes entre 1960 et 1979. Le taux de décroissance annuel moyen pour ces deux industries est inférieur à 1 % par année. Sur de courtes périodes, le nombre d'industries enregistrant une diminution

de leur taille absolue peut être plus élevé. Entre 1964 et 1968, six des 19 secteurs ont connu un repli; mais, même là, le taux moyen de décroissance annuel pour ces six secteurs n'était que de 1,21 % par année. Entre 1960 et 1964, une seule industrie (le pétrole et les produits du charbon) a enregistré un repli, à un taux de 0,39 % par année.

On peut aussi se servir des taux de croissance de l'emploi présentés au tableau 2-7 pour étudier si la croissance de l'emploi au cours d'une période est un bon indicateur de croissance future. Le tableau 2-10 présente la matrice de corrélation de la croissance de l'emploi, dans les 19 industries de l'échantillon, sur les périodes définies par les données sur le taux d'utilisation de la capacité. La croissance entre des périodes adjacentes n'est pas significative. La corrélation des taux de croissance est légèrement plus significative entre des périodes qui ne se touchent pas. Encore une fois, cela donne à penser qu'à la longue, il y a des mouvements importants dans la position relative des industries, notamment entre des périodes adjacentes.

Tableau 2-10

Matrice de corrélation de la croissance de l'emploi entre les 19 industries manufacturières[1], Canada, certaines périodes, 1960-1979

	1960-1964	1964-1968	1968-1972	1972-1979
1960-1964	1,000	0,305	0,575	–0,103
	(0,000)[2]	(0,204)	(0,010)	(0,674)
1964-1968		1,000	(0,281)	0,412
		(0,000)	(0,244)	(0,079)
1968-1972			1,000	0,353
			(0,000)	(0,138)

1 Au niveau de la classification à deux chiffres de la CAE.
2 Les chiffres entre parenthèses indiquent la probabilité que $p > 0$ en regard de l'hypothèse nulle : $p = 0$.
SOURCE D'après les données du tableau 2-7.

Le nombre d'industries qui décroissent sur une quelconque période est fonction du niveau d'agrégation. Par exemple, sur les 186 industries de l'échantillon de Charette et collab. [1986] couvrant l'ensemble de l'économie, 35 ont connu une diminution de l'emploi de plus de 1 % entre 1961 et 1979, comparativement à seulement deux industries au niveau de la désagrégation de la classification à deux chiffres (tableau 2-7). Le tableau 2-11 présente la liste des industries manufacturières de l'échantillon de Charette qui ont enregistré une baisse d'emplois. Elles sont classées selon la croissance absolue de leur PIB réel au cours de la période. Sur les 26, 20 ont subi un repli de l'emploi malgré une croissance substantielle de leur niveau de production. Le tableau donne le pourcentage de réduction de l'emploi total par industrie (colonne 1) et le taux de variation annuel implicite (colonne 2). Bien que, en moyenne, l'emploi ait diminué de 27,4 % entre 1961 et 1979 dans cet échantillon, la moyenne des taux annualisés est de 1,88 %.

Sur de plus courtes périodes que les 18 années de référence utilisées par Charette et collab. [1986], il est possible que plus d'industries enregistrent un repli et qu'il soit plus grand, étant donné que le taux de décroissance peut être influencé par les fluctuations cycliques. Afin d'étudier cette possibilité, nous comparons l'emploi (données sur les salaires et traitements) dans les 167 industries manufacturières de la classification à quatre chiffres du Recensement des manufactures pour les années 1970, 1975 et 1979. Les résultats apparaissent au tableau 2-12. La valeur moyenne de l'indice cumulatif de dissimilarité à ce niveau de désagrégation indique que le déplacement des industries dont la part relative diminue vers celles qui enregistrent des gains est d'environ 1 point de pourcentage de l'emploi par année, pour les intervalles de cinq ans, et de 0,5 point de pourcentage pour la décennie, ce qui correspond globalement au résultat obtenu au niveau de l'agrégation à deux chiffres pour la période 1972-1979 présentée au tableau 2-6. Sur les 167 industries, quelque 56 ont enregistré une diminution en valeur absolue de leur taille entre 1970 et 1975; et quelque 76 entre 1975 et 1979. Les industries en repli au cours de la première période représentaient 33 % de l'emploi total en 1970; celles de la seconde période, 37 % de l'emploi en 1975. Au cours de la première période, la moyenne du taux cumulatif du repli était de 12,46 %; dans la seconde, de 11,18 %. Cela se traduit par un taux annuel de décroissance d'environ 2,6 et 2,3 % respectivement. Pour l'ensemble de la période, 55 industries, représentant 28 % de l'emploi en 1970, ont décrû à un rythme annuel de 1,96 %. Ainsi, bien que l'utilisation de périodes plus courtes et d'un niveau de désagrégation plus fin accroissent le taux de repli observé, l'effet est relativement mineur.

En conclusion, l'indice de dissimilarité montre que les variations structurelles à long terme de l'emploi dans le secteur manufacturier surviennent à un taux annuel de 1 % ou moins pour les niveaux d'agrégation examinés dans la présente étude. Si l'on n'examine que les industries en décroissance et ce, à des niveaux de désagrégation plus fins, on observe que le taux moyen de repli dans les années 70 se situe entre 2 et 3 % par année, selon la période choisie (tableau 2-12).

Tableau 2-11

Industries manufacturières ayant enregistré une baisse d'emplois, Canada, 1961-1979

En pourcentage

	Variation cumulative de l'emploi dans l'industrie, 1961-1979 (1)	Taux de variation annuel implicite (2)	Variation cumulative du PIB de l'industrie, 1961-1979 (3)
Bas et chaussettes	-47,4	-3,50	127,2
Asphalte et produits connexes	-21,6	-1,34	121,1
Balais, brosses et vadrouilles	-19,4	-1,19	98,1
Industries laitières	-23,4	-1,47	74,8
Appareils de radio et de télévision	-58,8	-4,81	65,3
Produits du tabac	-16,0	-0,96	60,0
Préparation des fibres	-34,1	-2,29	60,0
Produits en argile	-7,1	-0,41	58,0
Peintures et vernis	-10,0	-0,58	50,4
Engrais composés	-34,0	-2,28	39,8
Confiseries et chocolat	-13,5	-0,80	33,9
Raffineries de sucre	-11,4	-0,67	24,6
Filature et tissage du coton	46,6	-3,43	20,0
Filature	-15,1	-0,91	20,0
Chaussure	-25,9	-1,65	17,4
Gants de cuir	-40,0	-2,80	16,7
Céréales de table préparées	-11,9	-0,70	14,7
Tissus étroits	-16,9	-1,02	12,0
Boulangeries	-21,2	-1,31	4,4
Biscuits	-1,6	-0,09	0,1
Chaussures en caoutchouc	-43,8	-3,15	-10,5
Filature et tissage de la laine	-40,8	-2,87	-10,8
Cercueils	-45,7	-3,34	-11,1
Cordes et ficelles	-40,0	-2,80	-?5,0
Sacs de coton et de jute	-26,8	-1,72	-25,0
Tanneries	-39,0	-2,71	-26,9
Moyenne	-27,4	-1,88	31,1

SOURCE Charette et collab. [1986], p. 87-88.

Les déplacements entre les professions

Les problèmes d'adaptation surviennent non seulement parce que certaines industries décroissent par rapport à d'autres et que l'emploi total est réaffecté entre les industries, mais aussi parce que les qualifications requises dans les industries en croissance peuvent être bien différentes de celles requises dans les secteurs en repli. Il se peut aussi que les changements de qualifications à l'intérieur d'une même industrie aient créé un décalage entre la demande et l'offre de travail.

Les niveaux de qualifications sont difficiles à mesurer. Cependant, il existe des données sur la classification par professions de la population active et les changements dans la part relative de l'emploi des professions au cours des années. Dans la mesure où le mode de classification des professions couvre les principales différences de qualifications, l'examen des changements dans les parts de l'emploi par catégorie de professions nous éclairera sur l'ampleur de cet aspect de l'adaptation.

Le système de classification des professions

Le système de classification des professions utilisé est celui de la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) préparée par le ministère de la Main-

Tableau 2-12

Taux de décroissance cumulatifs pour les industries manufacturières[1], Canada, certaines périodes, 1970-1979

	1970-1975	1975-1979	1970-1979
Indice de dissimilarité (ILT)[2]	5,84	5,69	5,03
Croissance cumulative moyenne de l'emploi par industrie	10,77 (2,02)[3]	5,03 (1,63)	16,02 (2,64)
Nombre d'industries enregistrant une baisse de l'emploi	56	76	55
Pourcentage enregistrant une baisse	33,5	45,5	32,9
Emploi (année de référence) dans les industries en décroissance en pourcentage de l'emploi total	33	37	28
Taux de décroissance cumulatif moyen pour les industries en décroissance	-12,46 (1,40)	-11,18 (1,20)	-16,32 (1,90)
Taux de décroissance cumulatif moyen pour les 34 industries ayant enregistré une décroissance dans chacune des trois périodes	-12,70 (1,98)	-10,88 (1,62)	21,87 (2,52)

1 Comprend 167 industries du niveau de la classification à quatre chiffres.
2 Voir le texte pour la définition. L'indice est calculé à partir de l'emploi.
3 Écart type de la moyenne entre parenthèses.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

d'œuvre et de l'immigration au début des années 70. Dans ce système de classification, la division des professions en catégories repose sur le principe fondamental du « genre de travail accompli »[16].

La CCDP présente plusieurs niveaux de classification des professions. Le niveau le plus agrégé contient 23 catégories; le niveau le plus détaillé, 498 groupes. Pour l'analyse qui suit, nous avons utilisé les 23 grands groupes de la classification de la CCDP. Les titres des professions que nous avons adoptés dans la présente étude sont ceux qu'utilisent Foot et Meltz [1985] (voir le tableau 2-13). Bien que le système de classification de la CCDP ait été initialement appliqué seulement aux données recueillies pour les recensements de 1971 et de 1981, nous avons recodé les données du recensement de 1961 pour qu'elles correspondent au système de classification de la CCDP[17]. Nous utilisons ici ces trois années. Les données sur les professions couvrent la population active comptabilisée[18]. Nous avons relié ces données à celles de la CAE 1970, afin de pouvoir effectuer une répartition des professions selon les industries.

Dans l'analyse du changement structurel au niveau des industries que nous avons présentée dans la section précédente, nous avons pris soin de choisir des années situées à approximativement au même point du cycle économique. Les données sur les professions ne sont disponibles que pour les années de recensement 1961, 1971 et 1981; nous ne pouvons donc choisir les plus courtes périodes que nous avons utilisées précédemment. Bien que les décennies pour lesquelles nous disposons des données sur les professions couvrent plus d'un cycle économique, le taux d'utilisation de la capacité lors des années de recensement était aux alentours de 80 % selon la série produite par la Banque du Canada. Picot [1986*b*, p. 7] note également que les dates de recensement se situent à peu près au même point du cycle économique[19]. Les valeurs des indices de dissimilarité calculées selon la structure décennale des données sur les professions devraient donc refléter surtout le changement structurel à long terme.

La structure interprofessionnelle et les variations

Avant d'entreprendre l'analyse des variations interprofessionnelles au sein du secteur manufacturier, il est utile de présenter la structure professionnelle de l'économie en général et du secteur manufacturier en particulier, ce que l'on retrouve au tableau 2-13 pour les années 1961, 1971 et 1981. Le secteur manufacturier compte un pourcentage plus important de cols bleus et un pourcentage moins important de cols blancs que l'économie dans son ensemble.

Tableau 2-13

Parts de l'emploi dans l'économie et le secteur manufacturier, par profession[1], Canada, 1961, 1971 et 1981

En pourcentage

	Économie			Secteur manufacturier		
	1961	1971	1981	1961	1971	1981
Directeurs, gérants et administrateurs	3,1	4,9	7,4	2,5	4,1	6,6
Professionnels	9,8	14,3	16,0	4,1	5,3	5,9
Sciences naturelles, génie et mathématiques	2,3	3,0	3,6	3,0	3,8	4,1
Sciences sociales et domaines connexes	0,6	1,0	1,6	0,1	0,1	0,1
Membres du clergé	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
Enseignants et personnel assimilé	2,8	4,6	4,4	0,0	0,1	0,1
Médecine et santé	2,9	4,3	4,7	0,3	0,3	0,4
Professionnels des domaines artistique et littéraire, et personnel assimilé	0,9	1,0	1,4	0,7	1,0	1,1
Employés de bureau et travailleurs assimilés	14,1	17,4	19,0	12,3	13,6	12,5
Travailleurs spécialisés dans la vente	10,9	10,5	10,0	6,6	6,5	4,4
Total, cols blancs	37,9	47,1	52,5	25,5	29,4	29,3
Travailleurs spécialisés dans les services	12,6	12,1	11,9	2,6	2,3	1,9
Personnel d'exploitation des transports	4,8	4,2	3,9	2,3	2,2	2,1
Travailleurs du bâtiment	10,4	8,3	7,6	8,2	6,8	6,3
Métiers de la construction	8,7	7,0	6,4	3,6	3,3	2,8
Autres métiers et opération d'équipement	1,7	1,4	1,3	4,5	3,5	3,5
Professions liées à la production et travailleurs assimilés	21,2	19,6	18,1	60,1	58,2	59,4
Travailleurs des industries de transformation	5,3	4,2	4,0	19,4	16,4	17,7
Usineurs et travailleurs des domaines connexes	2,9	3,0	2,7	9,9	10,4	10,1
Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation de produits	8.4	8,0	8,0	22,4	20,8	23,3
Manutentionnaires et travailleurs assimilés	2,7	2,5	2,0	4,9	5,4	5,2
Travailleurs non classés ailleurs	1,8	2,0	1,4	3,4	5,3	3,2
Total, cols bleus	49,0	44,4	41,6	73,1	69,4	69,6
Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	10,3	6,8	4,5	0,2	0,2	0,1
Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2	0,4
Travailleurs forestiers et bûcherons	1,4	0,7	0,6	0,9	0,6	0,5
Mineurs, carriers, foreurs de puits de pétrole et de gaz et travailleurs assimilés	0,9	0,7	0,6	0,2	0,2	0,2
Total, professions liées aux ressources	13,1	8,6	6,0	1,1	1,1	1,1
Ensemble des professions	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 À l'exclusion de ceux qui ont répondu sans donner leur profession.

SOURCE Foot et Meltz [1985], tableau 1, p. 6, pour l'« économie »; et Recensement du Canada, compilations non publiées, pour le « secteur manufacturier ».

L'importance des cols blancs dans le secteur manufacturier a augmenté (entre 1961 et 1971, mais non entre 1971 et 1981), mais moins rapidement que dans l'économie dans son ensemble. Dans le secteur manufacturier, la majeure partie de l'augmentation du nombre de cols blancs est survenue dans la gestion et les professions spécialisées; les professions de la vente ont connu une diminution de leur importance au cours des années 70.

Le tableau 2-14 présente l'indice de changement structurel cumulatif (ILT) selon les professions, pour les 19 industries manufacturières de la classification à deux chiffres, le secteur manufacturier et l'économie dans son ensemble d'après le regroupement en 23 catégories de professions. Pour le secteur manufacturier, les valeurs de l'indice sont à peu près les mêmes pour chacune des deux décennies, soit 1961 à 1971 et 1971 à 1981. Au cours de chaque décennie, environ 7 points de pourcentage de la population active expérimentée se déplace de professions en déclin ou qui progressent lentement vers des professions qui ont une croissance plus rapide, ce qui représente moins de 1 point de pourcentage par année. La similarité entre les valeurs de l'indice pour chaque période permet de penser, encore une fois, que le rythme de l'adaptation structurelle, cette fois mesuré en fonction des professions plutôt qu'en fonction des industries, ne s'est pas accru dans les années 70. Qui plus est, le secteur manufacturier a connu un revirement des variations de sa structure professionnelle. La valeur de l'indice (ILT) pour toute la période de 1961 à 1981, est inférieure à la somme des valeurs des deux sous-périodes. Pour la période complète, elle est de 7,5 points de pourcentage, tandis que la somme, pour les deux sous-périodes, est de 14 points de pourcentage. On peut observer la raison de ces revirements au tableau 2-13. Pour le groupe des cols blancs, les emplois dans les domaines du travail de bureau ont gagné en importance entre 1961 et 1971, mais perdu du terrain par la suite. Dans le groupe des professions liées à la production et autres emplois connexes, celles qui sont liées au traitement et à la fabrication des produits ont enregistré un repli au cours de la première décennie, mais ont ensuite progressé dans la seconde décennie. La machinerie et la manutention ont connu un sort contraire.

Le tableau 2-14 donne aussi l'indice de changement professionnel pour l'ensemble de l'économie. Cet indice est

Tableau 2-14

Changement structurel interprofessionnel dans le secteur manufacturier et l'ensemble de l'économie, par industrie, Canada, 1961-1981

En points de pourcentage de l'emploi total déplacé

	Indice de dissimilarité du changement structurel[1]		
	1961-1971 (1)	1971-1981 (2)	1961-1981 (3)
Bois	13,3	6,5	15,8
Meubles et articles d'ameublement	13,9	11,6	7,7
Première transformation des métaux	13,1	10,5	14,7
Produits en métal	8,4	7,2	8,9
Machinerie et équipement	10,6	8,6	15,3
Matériel de transport	9,1	7,7	13,4
Produits électriques et électroniques	8,0	8,7	13,1
Produits minéraux non métalliques	12,0	7,2	12,8
Aliments et boissons	6,8	9,9	10,6
Produits du tabac	27,8	11,8	30,9
Produits en caoutchouc et en plastique	16,4	8,9	14,0
Cuir	12,9	8,8	6,2
Textile	18,6	7,1	20,8
Bonneterie et habillement	8,7	6,7	7,2
Papier et produits connexes	6,5	6,9	7,8
Imprimerie et édition	9,3	9,1	11,5
Produits du pétrole et du charbon	15,6	12,0	22,6
Produits chimiques	12,0	9,6	15,6
Autres industries manufacturières	14,5	9,5	15,4
Ensemble des industries manufacturières	6,9	7,1	7,5
Ensemble de l'économie	9,8	6,1	15,4

1 Pour la définition, voir le texte.

SOURCE Recensement du Canada, compilations non publiées.

plus élevé que pour le secteur manufacturier entre 1961 et 1971 et moins élevé pour la période 1971-1981, ce qui montre qu'il y a eu un ralentissement du changement professionnel au niveau de l'économie dans son ensemble. Quoi qu'il en soit, même au cours de la première période, la variation annuelle moyenne entre les professions est inférieure à 1 point de pourcentage par année. Contrairement au secteur manufacturier, il y a peu de signes de revirements entre les périodes 1961-1971 et 1971-1981, en ce qui concerne l'économie dans son ensemble. L'indice de changement entre 1961 et 1981 (colonne 3) n'est pas beaucoup inférieur à la somme des indices des deux sous-périodes.

Lorsqu'on examine les valeurs des indices particuliers de chaque industrie manufacturière, on voit apparaître des comportements similaires à ceux qui sont observés dans l'ensemble du secteur manufacturier[20]. La somme des indices particuliers pour les périodes 1961-1971 et 1971-1981 est inférieure à la valeur de l'indice pour la période 1961-1981. Donc, les revirements de la structure professionnelle se retrouvent aussi au niveau de chaque industrie. Dans le groupe des cols blancs, la gestion a gagné en importance dans toutes les industries, tant durant la période de 1961-1971 que durant la période de 1971-1981. Les professions spécialisées n'ont généralement pas subi de revirements, sauf pour ce qui est des industries du meuble et des articles d'ameublement, de la fabrication des produits métalliques, et du textile. Au contraire, les professions liées à la production et autres emplois connexes présentent un revirement entre les périodes 1961-1971 et 1971-1981 dans tous les groupes d'industries, sauf dans la machinerie, le matériel de transport, et les produits du pétrole et du charbon, où leur part a augmenté régulièrement, et dans le tabac et les produits chimiques, où leur part a régulièrement diminué.

Il y a deux différences significatives entre les indices de chaque industrie et du secteur manufacturier dans son ensemble. En premier lieu, la valeur de l'indice du changement structurel est presque sans exception plus élevée au niveau de chaque industrie que pour l'ensemble du secteur manufacturier[21]. Cela signifie qu'il y a un mouvement important entre les professions au sein de différentes industries, mais que ce mouvement s'annule au niveau du secteur manufacturier. La moyenne des valeurs de chaque secteur n'est toujours, cependant, que de 0,7 point de pourcentage par année pour la période de 1961 à 1981.

En second lieu, tandis que la valeur de l'indice, pour le secteur manufacturier dans son ensemble, a affiché peu de changement entre les deux périodes, de 1961 à 1971 et de 1971 à 1981, ce n'était pas le cas pour la majorité des industries à l'intérieur de ce secteur. Dans tous les cas sauf trois[22], la valeur de l'indice (ILT) a baissé. La différence est particulièrement marquée dans le cas du bois, du tabac, et du textile, où la valeur de ILT pour la période de 1961-1971 est au moins le double de celle de la période de 1971-1981. Bien que le niveau de changement structurel soit demeuré constant pour l'ensemble du secteur manufacturier, on note une réduction considérable au niveau des industries.

En résumé, bien que le changement structurel dans le schéma des professions, mesuré d'après l'indice de dissimilarité, se soit manifesté dans l'ensemble du secteur manufacturier, il atteignait moins de 1 % par année pour chacune des deux décennies. Au niveau de la classification à deux chiffres de l'industrie, il a été quelque peu plus élevé mais, malgré cela, sauf pour ce qui est des produits du tabac, il est inférieur à 2 points de pourcentage par année à ce niveau de désagrégation, pour chacune des décennies, et à moins de 1 point de pourcentage pour les deux décennies. Qui plus est, aux deux niveaux, il s'est produit d'importants revirements avec le temps. Enfin, il y a eu moins de changements au niveau de l'ensemble du secteur manufacturier que dans chacune de ses composantes.

La relation entre les déplacements interindustriels et interprofessionnels

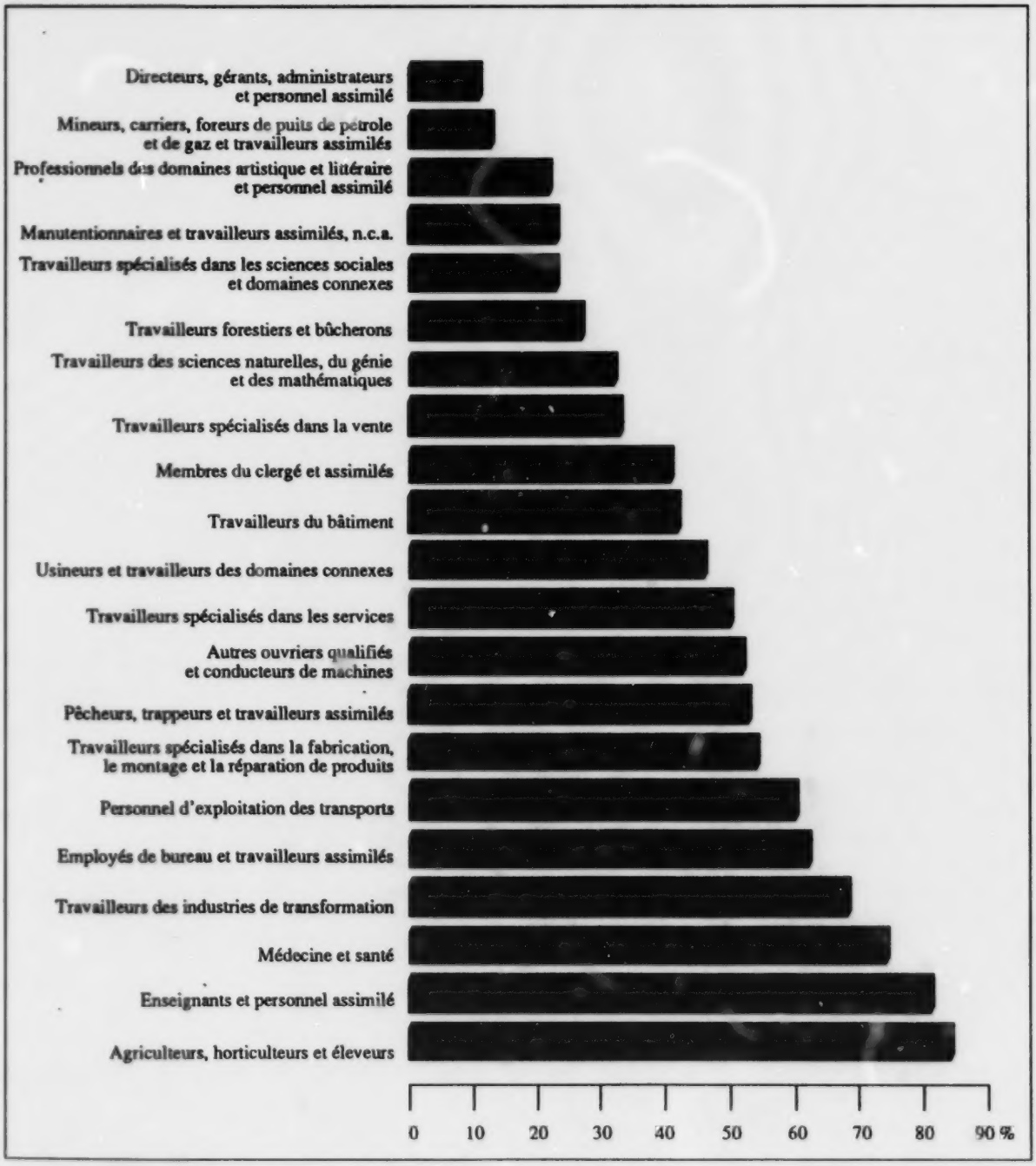
Nous avons analysé séparément le changement structurel à l'intérieur des industries et des professions et constaté que, dans chacun de ces regroupements, le changement était relativement lent, habituellement inférieur à 1 point de pourcentage par année. Nous croyons, cependant, qu'il est nécessaire de commenter brièvement la relation entre les deux regroupements, car il se peut qu'ils ne soient pas indépendants l'un de l'autre.

Picot [1986*b*] a étudié dans quelle mesure l'évolution de la composition de l'emploi a influé sur la structure professionnelle entre 1971 et 1981. Au niveau de la désagrégation de la classification à deux chiffres en 21 professions et en 23 industries, Picot calcule le pourcentage du changement dans la part de l'emploi d'une profession qu'on peut attribuer à un changement dans la composition industrielle. Le graphique 2-3, tiré de l'étude de Picot, présente ces proportions selon les catégories professionnelles. En moyenne, environ 45 % du changement dans la part d'une profession est attribuable à une variation de l'importance de l'emploi dans différentes industries[23].

Bien que l'étude de Picot porte à croire qu'il y a un changement important de la structure professionnelle qui est indépendant des variations de la demande, elle n'indique

Graphique 2-3

Pourcentage du changement dans les parts de l'emploi d'une profession attribuable à un changement dans la composition industrielle, 21 professions de la classification à deux chiffres, 23 groupes d'industries couvrant l'ensemble de l'économie, Canada, 1971-1981



SOURCE Picot [1986b], graphique 2, s.p., d'après le tableau 4, s.p.

pas si le changement professionnel et le déclin des industries sont liés. Si les industries en décroissance sont également celles qui connaissent le mouvement professionnel le plus prononcé, les travailleurs de ces industries subissent une double pression d'adaptation au changement. Pour répondre à cette question, nous avons calculé la corrélation entre les indices de changement structurel en fonction des professions pour les 19 industries de la classification à deux chiffres, pour les périodes 1961-1971, 1971-1981 et 1961-1981, ainsi que les taux de croissance de l'emploi indiqués au tableau 2-7[24]. Les corrélations étaient négatives, mais non significatives. Poussant plus loin notre étude, nous avons calculé les moyennes des indices de changement structurel professionnel de chaque période pour les industries qui se situent au-dessus et en dessous du taux de croissance moyen des industries. Pour la période 1961-1971, les moyennes ont été de 11,56 et de 13,05 points de pourcentage respectivement; pour 1971-1981, de 8,37 et de 9,39 points de pourcentage; et pour la période 1961-1981, de 13,83 et de 13,94 points de pourcentage. Ces différences entre les moyennes n'étaient pas significatives au seuil traditionnel de 5 %. Donc, les industries affichant une croissance lente connaissaient légèrement plus de changement professionnel, mais la différence n'était pas significative.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons étudié dans quelle mesure le changement a provoqué une modification de l'importance des différents secteurs, industries et professions, sur de longues périodes après la Seconde Guerre mondiale. Ces périodes ont été caractérisées tant par une croissance rapide que par une croissance lente. Nous nous sommes servis de deux approches différentes, mais complémentaires, pour produire des indices synthétiques du changement. La première portait sur les parts relatives de l'emploi et leurs variations au cours des ans. La seconde se limitait à l'étude des industries qui avaient subi un recul absolu de l'emploi. Nous avons établi des indices synthétiques qui reflètent la quantité de changement tant pour les parts relatives que pour les niveaux absolus de l'emploi. Nous avons étudié les différences entre le changement mesuré à long terme et à court terme et selon divers niveaux d'agrégation des industries.

Nous dégageons quatre conclusions de ce chapitre.

Premièrement, malgré les innombrables influences qui déterminent la structure de l'utilisation de la population active, les déplacements de l'emploi qui se sont produits entre les industries, bien qu'importants en termes cumulatifs, ne le sont pas autant si on les mesure sur une base annuelle. Cette conclusion est généralement indépendante de l'indice synthétique utilisé et, dans une grande mesure, du niveau d'agrégation des industries. Mesuré selon l'indice de dissimilarité ou selon le taux de perte d'emploi dans les seules industries qui ont effectivement connu un repli, le nombre de travailleurs « réaffectés » par année (soit d'une industrie à une autre) atteint rarement plus que 2 points de pourcentage par année, et est généralement inférieur à 1 point de pourcentage.

Deuxièmement, une grande partie du changement observé au cours de périodes annuelles est cyclique, en ce sens qu'elle se renverse en très peu de temps. Le changement structurel à long terme est toujours inférieur au changement à court terme. Qui plus est, le comportement des mouvements à court terme semble être indépendant des mouvements à long terme.

Troisièmement, les indices de dissimilarité lorsqu'ils sont calculés sur des périodes semblables du cycle économique, et les données sur les variations des taux de croissance semblent tous indiquer que le changement structurel a ralenti au cours des années 70 comparativement aux deux décennies précédentes.

Quatrièmement, les données portent à croire que le secteur manufacturier ne connaît pas un niveau significativement plus élevé de changement structurel que l'économie dans son ensemble, que ce soit selon la grille des industries ou des professions. Le changement ne semble pas être plus important dans ce secteur que dans les autres.

Dans ce chapitre, nous avons exposé la situation en présentant un aperçu général du niveau de changement structurel dans l'économie canadienne et dans le secteur manufacturier en particulier. De l'angle macro-économique que nous avions ici, notre attention se tournera maintenant vers les agents micro-économiques particuliers : les travailleurs et les entreprises. Nous y trouverons une perspective différente du changement qui semble indiquer qu'une variation de 1 % de l'emploi par année masque ou dissimule un changement, voire un bouillonnement, des mouvements sous-jacents beaucoup plus importants au sein des industries.

3 Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier au Canada

Tout changement dans l'économie canadienne occasionne un déplacement des ressources d'une activité à une autre. Le chapitre précédent a précisé à quel point les taux variables de croissance des diverses industries ont occasionné des changements dans l'importance relative des grands secteurs de l'économie et de certaines industries du secteur manufacturier. Dans ce chapitre, nous examinerons l'importance de la réaffectation de l'emploi entre les unités de production dans le secteur manufacturier au Canada par suite de l'expansion de certaines entreprises et du repli d'autres entreprises. La réaffectation de l'emploi qui se produit dans ces conditions est le résultat de changements tant interindustriels qu'intra-industriels dans la taille relative des entreprises.

Dans l'ensemble, des entreprises régressent ou quittent une industrie par suite d'une gestion déficiente, de l'existence de rendements meilleurs dans un autre champ d'activité ou de modifications dans les conditions du marché. L'emploi varie à la suite de ces changements dans la situation des entreprises par suite de la création de nouveaux emplois et de la suppression d'emplois existants. L'augmentation de l'emploi peut être attribuable à l'ouverture de nouveaux établissements ou à l'agrandissement des établissements existants. La suppression d'emplois peut être due à la fermeture d'établissements ou au repli d'établissements existants. Les entreprises peuvent également prendre de l'importance ou en perdre à cause de fusions, mais, dans ce cas, les emplois sont transférés d'une entreprise à une autre.

Si la réaffectation de la main-d'œuvre entre les entreprises ne survenait que par suite d'un déplacement des ressources entre les secteurs industriels, les paramètres des indicateurs basés sur les entreprises retenus dans ce chapitre seraient similaires aux paramètres dérivés antérieurement. Mais les ressources peuvent également être transférées entre les entreprises à cause d'un changement dans la situation relative des entreprises ou des établissements dans une industrie donnée. La concurrence dans une industrie fait croître certaines entreprises et fait perdre du terrain à d'autres. Ce dernier effet n'est pas spécifié dans les études qui portent sur les changements au niveau de l'industrie. Lorsqu'on mesure le changement en utilisant les niveaux de l'emploi dans les entreprises, on devrait obtenir des résultats plus élevés.

Dans ce chapitre, l'analyse porte particulièrement sur l'ampleur du changement dans l'emploi découlant de l'évolution des entreprises. Elle est effectuée en mesurant l'emploi dans les entreprises à deux dates données. La différence correspond au nombre d'emplois ou de postes qui ont été ajoutés ou supprimés par suite de l'expansion ou de la contraction des entreprises. Il s'agit des changements de l'emploi qui sont imposés aux travailleurs de façon directe par suite de l'essor ou du déclin des entreprises. Pour mesurer ce changement, nous mettons l'accent sur deux questions. La première a trait à l'importance de l'adaptation que l'économie a assimilée dans le passé. Nous obtenons ainsi un point de repère qui nous permettra d'évaluer les changements pouvant survenir à l'avenir, comme les changements attribuables à une libéralisation accrue du commerce international. La seconde vise à préciser s'il existe des modalités définies au processus d'adaptation. Les interrogations soulignées dans le premier chapitre feront de nouveau l'objet d'une analyse. Existe-t-il un taux normal ou habituel de renouvellement des emplois ? En règle générale, l'adaptation se produit-elle avant tout au niveau de la contraction (perte d'emplois) ou au niveau de l'expansion (création d'emplois) des entreprises ? De quelle façon la relation entre ces deux dimensions du changement se modifie-t-elle en période de récession ? Quelle différence existe-t-il entre l'importance de l'adaptation survenant par suite des entrées et des sorties par rapport à la croissance ou au déclin des entreprises permanentes ? De quelle façon le processus est-il différent à court terme et à long terme ?

Durant la dernière décennie, l'économie canadienne a dû s'adapter pour un certain nombre de raisons. La réduction des tarifs douaniers, une concurrence plus vive venant des nouveaux pays industrialisés, la crise de l'énergie, le changement majeur de la valeur du dollar canadien, l'effondrement des prix des matières premières et la récession de 1981-1982 ont tous forcé les entreprises à réagir de diverses façons. L'avenir n'est jamais tout à fait identique au passé. Néanmoins, si nous constatons que certaines formes d'adaptation sont relativement stables, nous pourrons nous en servir pour prévoir les modalités et les difficultés d'adaptation qui se manifesteront dans le futur.

Le renouvellement des emplois : travaux antérieurs

Dans une étude antérieure [Baldwin et Gorecki, 1983], l'importance de l'entrée et de la sortie d'entreprises et d'établissements du secteur manufacturier a été étudiée pour les années 70. La situation de tous les établissements a été comparée entre 1970 et 1979 dans le but de mesurer les entrées et les sorties durant la décennie. Même si cette étude ne portait pas directement sur le renouvellement des emplois, les données sur lesquelles elle s'est appuyée peuvent être utilisées pour faire la lumière sur cette question. Cette étude ne visait pas à mesurer les taux annuels de changement étant donné qu'elle se préoccupait de l'évolution de ce phénomène dans une perspective de long terme; elle nous éclaire quand même sur les effets cumulatifs de l'entrée et de la sortie d'activité des entreprises durant une décennie. Étant donné son caractère exhaustif, cette étude situait également le processus d'entrée et de sortie des entreprises ainsi que des établissements dans la matrice des autres changements qui avaient cours durant cette période.

La méthode d'analyse

Dans l'étude de Baldwin et de Gorecki [1983], la classification des établissements adoptée par les auteurs se répartit entre les entrées en activité (établissements existants en 1979, mais inexistants en 1970), les sorties d'activité (établissements existants en 1970, mais fermés en 1979), les entrées par acquisition d'unités de production, les sorties par cession d'unités de production et, finalement, les établissements permanents au cours de cette période (existants tant en 1970 qu'en 1979)[1]. Les établissements sont ensuite regroupés en entreprises. Par définition, une entreprise est formée de tous les établissements qu'elle contrôle dans le cadre de la classification des industries à quatre chiffres de la CAE. Cette classification permet ensuite de regrouper les entreprises, en fonction de la situation de leurs établissements, en entreprises nouvelles, entreprises fermées et entreprises permanentes. Les entreprises nouvelles sont divisées en deux groupes : celles qui sont entrées en activité soit par l'acquisition d'un établissement[2], soit par la création d'un nouvel établissement[3]. Les entreprises fermées comprennent celles qui sont sorties soit par cession d'établissement[4], soit par fermeture d'établissement[5]. Finalement, les établissements des entreprises permanentes comprennent les établissements nouveaux, fermés et ceux qui existaient tant en 1970 qu'en 1979. Les établissements de cette dernière catégorie comprenaient, de plus, les établissements dont le propriétaire a changé par cession ou par acquisition et ceux qui n'ont pas changé de main.

Grâce au mode de classement utilisé, le processus de création et de disparition d'établissements dans le cas des entreprises permanentes peut être comparé à celui des entreprises nouvelles et des entreprises disparues. Parallèlement, le processus de fusion dans le cas des entreprises permanentes (fusion horizontale) peut être comparé à celui qui amène de nouvelles entreprises dans une industrie (fusions de diversification). C'est ce que nous faisons dans le tableau 3-1. L'importance de chaque catégorie est mesurée, premièrement, par le pourcentage des entreprises qui s'y trouvent et, en second lieu, par les pourcentages relatifs des parts de l'emploi de l'industrie revenant aux nouveaux établissements, aux acquisitions, aux cessions et aux fermetures d'établissements[6]. Les chiffres et les pourcentages présentés sont les moyennes pour l'ensemble des 141 industries selon la classification à quatre chiffres[7] du secteur manufacturier auxquelles renvoient les données du tableau 3-1.

L'entrée, la sortie et le renouvellement des emplois

Plusieurs caractéristiques des données du tableau 3-1 sur l'entrée et la sortie d'établissements sont essentielles pour bien comprendre le processus de renouvellement des emplois. En premier lieu, l'effet cumulatif de l'entrée et de la sortie des établissements au cours de la décennie est considérable. En 1979, les entreprises nouvelles dans une industrie depuis 1970 représentaient, en moyenne, 33 % de l'ensemble des entreprises et 29 % de l'emploi. Les entreprises disparues au cours de la décennie représentaient, en moyenne, 43 % du nombre d'entreprises en 1970 et 32 % de l'emploi.

En second lieu, les entrées et les disparitions d'entreprises dans une large proportion correspondaient à des créations et des fermetures d'établissements. Si l'on utilise le nombre d'entreprises, on constate que le processus d'entrée est dominé par la création de nouveaux établissements. En 1979, 27,4 % des entreprises étaient entrées dans leur industrie depuis 1970 grâce à la création d'établissement. Seulement 5,9 % y étaient entrées au moyen d'une fusion. Par contre, si l'on utilise l'emploi, on remarque que l'entrée par création d'établissement et l'entrée par fusion de diversification sont partagées de façon plus équilibrée – représentant, respectivement, environ 16,5 et 12,8 % de l'emploi en 1979. Cette importance différente constatée en utilisant l'emploi au lieu de la population des entreprises est attribuable à deux facteurs. Les établissements créés par les nouvelles entreprises avaient, en moyenne, 53,5 employés, tandis que les établissements acquis par de nouvelles venues dans une industrie avaient 156,6 employés [Baldwin et Gorecki, 1983, tableau 5, p. 19]. En outre, les entreprises

Tableau 3-1

Répartition moyenne du nombre d'entreprises et de l'emploi selon différentes catégories d'entrée et de sortie, 141 industries manufacturières[1], Canada, 1970 et 1979

	Pourcentage du nombre d'entreprises		Pourcentage de l'emploi	
	1970	1979	1970	1979
Catégorie d'entreprise :				
Toutes les entreprises	100,0	100,0	100,0	100,0
Toutes les nouvelles entreprises[2]	–	32,5	–	29,3
Entrée par création	–	27,4	–	16,5
Entrée par acquisition	–	5,9	–	12,8
Toutes les sorties[3]	42,9	–	32,3	–
Sortie par cession	7,5	–	14,6	–
Sortie par fermeture	36,3	–	17,7	–
Toutes les entreprises permanentes[4]	57,1	67,4	67,7	70,7
Avec des établissements permanents	56,5	66,8	62,2	63,1
Avec cession	0,6	–	1,1	–
Avec acquisition	–	2,1	–	3,2
Avec ouverture d'établissement	–	3,9	–	4,4
Avec fermeture d'établissement	3,1	–	4,4	–

1 L'échantillon correspond aux 167 industries de la classification à quatre chiffres de la CAE pour lesquelles il existait des données tant en 1970 qu'en 1979, moins la catégorie des autres industries manufacturières, soit 141 industries en tout.

2 Les entreprises qui ont fait leur entrée entre 1970 et 1979 par ouverture ou acquisition d'établissement, voire les deux. Une entreprise peut faire son entrée des deux façons de sorte que la somme des sous-catégories peut être plus grande que le total.

3 Les entreprises qui ont disparu entre 1970 et 1979 par cession ou fermeture d'établissement, voire les deux. Une entreprise peut quitter une industrie des deux façons de sorte que la somme des sous-catégories peut être plus grande que le total.

4 Les entreprises qui existaient tant en 1970 qu'en 1979. Comme plus haut, une entreprise permanente peut se trouver dans plus d'une catégorie. Les pourcentages de l'emploi pour les quatre dernières sous-catégories ont trait aux établissements d'entreprises permanentes se trouvant dans ces catégories.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

du premier groupe construisaient rarement plus qu'une usine; celles du second groupe faisaient l'acquisition, en moyenne, d'une usine et demie [*ibid.*, tableau 3, p. 15].

En troisième lieu, signalons que l'importance du processus de disparition des entreprises (cession par rapport à fermeture d'établissement) diffère selon qu'il est mesuré sur la base du nombre d'entreprises ou de l'emploi. Dans le premier cas, la sortie par l'entremise de la fermeture d'un établissement avait plus d'importance. Dans le second cas, la sortie par fermeture d'établissement et la sortie par cession d'établissement avaient à peu près la même importance. En moyenne, les petites entreprises tendaient à disparaître à cause d'une fermeture et les grandes entreprises étaient cédées à d'autres propriétaires.

En dernier lieu, l'étude démontre que les catégories d'entrée dans des entreprises nouvelles et de sortie dans des entreprises disparues étaient beaucoup plus importantes que les mêmes catégories dans le cas des entreprises permanentes. Par exemple, les nouveaux établissements de ces dernières représentaient seulement 4,4 % de l'emploi en 1979, tandis que les nouveaux établissements des entreprises qui entraient dans une industrie représentaient 16,5 % de l'emploi. Les fusions de diversification avaient également plus d'importance que les fusions horizontales. La part de l'emploi des établissements acquis par des entreprises de la même industrie s'élevait, en moyenne, à 3,2 % en 1979, mais elle atteignait, en moyenne, 12,8 % pour les établissements acquis par des entreprises opérant dans une autre industrie.

Dans l'ensemble, ces données montrent qu'un renouvellement important s'est produit dans les emplois au niveau des établissements durant la décennie. Elles montrent également qu'il faut être prudent lorsqu'on analyse ce phénomène.

L'entrée d'entreprises ne suppose pas toujours la création de nouveaux établissements. Cette dernière survient surtout mais pas toujours au niveau des entreprises nouvelles. Finalement, les fusions horizontales par elles-mêmes ne montrent pas jusqu'à quel point les emplois sont transférés d'une unité économique à une autre. Pour pouvoir mesurer ce phénomène avec précision, des données sur les fusions de diversification sont également nécessaires.

Quelle que soit la notion utilisée pour estimer le renouvellement des emplois lié à l'entrée et à la sortie d'unités de production, les données révèlent que ce renouvellement était considérable. Si nous utilisons les fermetures d'établissements, elles englobaient, en moyenne, 22,1 % de l'emploi d'une industrie en 1970 tant pour les entreprises disparues que pour les entreprises permanentes. Les établissements créés au cours de la décennie représentaient 20,9 % de l'emploi en 1979. En moyenne, 15,7 % de l'emploi additionnel dans une industrie par rapport à 1970 se trouvait dans des établissements qui avaient été cédés, tandis qu'en 1979, 16 % se retrouvait dans des établissements acquis par de nouveaux propriétaires durant la décennie. Donc, 37,8 % de l'emploi de 1970 se trouvait dans des établissements fermés ou cédés; en 1979, 36,9 % se trouvait dans des établissements nouveaux ou acquis.

Étant donné que l'entrée et la sortie d'unités de production sont si importantes, nous avons fait l'analyse des caractéristiques des établissements nouveaux ou fermés. Les variables retenues étaient la taille, la diversité, la productivité et la rentabilité des unités de production. Pour 1979, les nouveaux établissements faisant partie des entreprises nouvelles ainsi que des entreprises permanentes ont été comparés entre eux de même que par rapport à une norme pour l'industrie définie à partir des établissements restés ouverts appartenant à des entreprises permanentes. Parallèlement, pour 1970, une comparaison analogue a été effectuée dans le cas des établissements fermés tant des entreprises disparues que des entreprises permanentes. Les moyennes tirées de ces comparaisons sont présentées au tableau 3-2.

Les établissements nouveaux des entreprises nouvelles étaient généralement plus petits et plus spécialisés que ceux appartenant à des entreprises permanentes ainsi que ceux restés ouverts rattachés à ces entreprises. Mais ces nouveaux établissements n'étaient pas désavantagés au plan de leur productivité ou de leur rentabilité par rapport à ces derniers. De fait, ils étaient plus rentables que les établissements restés ouverts des entreprises permanentes. Les établissements fermés par des entreprises disparues étaient plus petits, moins rentables et moins productifs que les établissements restés ouverts des entreprises permanentes.

Ces résultats permettent de dégager des conclusions importantes sur l'évolution dynamique des entreprises. La fermeture d'un établissement est attribuable à un échec tel que le révèlent les données sur la productivité et sur la rentabilité. En outre, bien que les établissements créés par les entreprises nouvelles puissent être désavantagés au niveau de leur taille, ils ne sont pas pour autant acculés à un échec. Les établissements ayant survécu jusqu'en 1979 affichaient une rentabilité et une productivité au moins égales à celles des établissements restés ouverts des entreprises permanentes. Le processus de sortie et d'entrée des établissements permet de réaffecter les ressources de ces dernières des activités les moins rentables aux plus profitables.

Les processus d'adaptation

On peut se demander maintenant comment le processus de création et de disparition des entreprises permet de réaffecter les ressources entre les industries dans des conditions variables de croissance. Si les taux de sortie sont beaucoup plus élevés dans les industries à croissance faible que dans les industries à croissance plus rapide, l'adaptation se fait lorsqu'un nombre plus élevé de travailleurs sont obligés de chercher un nouvel emploi à condition que les taux de création d'entreprises restent relativement constants. Par contre, si les taux de sortie sont relativement constants et les taux de création plus variables, le processus d'adaptation nécessite que les travailleurs à la recherche d'un emploi à cause d'un échec des entreprises poursuivent cette recherche dans des industries où les possibilités de trouver un nouvel emploi sont plus nombreuses.

Les données sur l'entrée et la sortie des entreprises entre 1970 et 1979 laissent croire que la seconde façon de voir le processus d'adaptation est plus pertinente. Les taux d'entrée réagissent plus que les taux de sortie à des possibilités de croissance variables. Le tableau 3-3 renferme les taux moyens d'entrée et de sortie (calculés en pourcentage du nombre d'entreprises et des expéditions de l'industrie en 1970) par catégorie de croissance : négative, faible, modérée et rapide. Si nous comparons les écarts dans les taux d'entrée de ces quatre catégories, nous constatons que les taux d'entrée réagissent de façon uniforme au rythme de la croissance. La situation est différente dans le cas des taux de sortie. Bien que les taux de sortie soient plus élevés dans le cas des industries en perte de vitesse, ils sont relativement constants pour les diverses catégories qui affichent une croissance positive. Le taux de sortie établi sur la base du nombre d'entreprises en 1970 s'élève à 47 % pour les industries en décroissance, mais il est supérieur à 40 % pour les industries en croissance.

Tableau 3-2

Moyennes de caractéristiques relatives pour les établissements selon l'entrée, la sortie et la permanence des entreprises, 141 industries manufacturières[1], Canada, 1970 et 1979

Ratio

	Expéditions	Productivité[2]	Rentabilité[3]	Diversification[4]
Catégorie d'établissement :				
Nouveaux établissements de nouvelles entreprises/établissements permanents d'entreprises permanentes (1979)	0,61[5] (0,05)	1,05 (0,04)	1,14[5] (0,05)	1,15[5] (0,03)
Nouveaux établissements d'entreprises permanentes/établissements permanents d'entreprises permanentes (1979)	0,97 (0,07)	1,12[6] (0,08)	1,08 (0,07)	1,08[5] (0,03)
Nouveaux établissements de nouvelles entreprises/nouveaux établissements d'entreprises permanentes (1979)	0,72[5] (0,07)	0,98 (0,08)	0,96 (0,16)	1,15[5] (0,05)
Établissements fermés d'entreprises disparues/établissements permanents d'entreprises permanentes (1970)	0,54[5] (0,06)	0,81[5] (0,03)	0,91[7] (0,05)	1,07[5] (0,03)
Établissements fermés d'entreprises permanentes/établissements permanents d'entreprises permanentes (1970)	1,10 (0,11)	0,98 (0,04)	0,93 (0,07)	1,06 (0,04)
Établissements fermés d'entreprises disparues/établissements fermés d'entreprises permanentes (1970)	1,06 (0,20)	0,98 (0,05)	1,26 (0,20)	1,09[7] (0,05)

1 Bien que les caractéristiques relatives des établissements de la classification aient été calculées pour les 141 industries (les 167 industries de la classification à quatre chiffres de la CAE, moins les autres industries manufacturières), les moyennes ont été calculées seulement dans les cas où le sous-ensemble renfermait au moins une observation différente de zéro. Voir Baldwin et Gorecki [1983] pour un examen de l'envergure de chaque catégorie.

2 La productivité est définie par la valeur ajoutée par employé, selon le recensement.

3 La rentabilité est définie par la valeur ajoutée au niveau de la fabrication, moins les salaires, divisée par la valeur des ventes.

4 La diversification correspond à l'indice Herfindahl des parts de chaque produit fabriqué par établissement où les produits sont définis au niveau de la classification à quatre chiffres des produits industriels.

5 L'écart type de la moyenne entre parenthèses est significativement différent de 1 au seuil de 0,005 %.

6 L'écart type de la moyenne entre parenthèses est significativement différent de 1 au seuil de 0,01 %.

7 L'écart type de la moyenne entre parenthèses est significativement différent de 1 au seuil de 0,05 %.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Il y a lieu de tenir compte de ces résultats dans toute étude visant à mesurer les coûts de l'adaptation. La sortie est un signe d'échec. Les données du tableau 3-3 montrent que les possibilités d'un échec qui ne soit pas fonction de la croissance sont relativement élevées pour une période de 10 ans. Ces échecs peuvent être dits « normaux » ou « typiques » en ce sens que la proportion des ressources en jeu ne varie pas beaucoup par rapport à l'évolution de la conjoncture économique – pourvu que les changements de la situation macro-économique ne soient pas trop prononcés. L'adaptation se réalise par le biais de l'entrée; en d'autres termes, la sortie a plus d'importance que l'entrée dans les industries en décroissance alors que c'est le contraire dans les industries en croissance.

Les données du tableau 3-3 montrent également qu'un type d'adaptation n'est pas complètement attribuable à une augmentation des sorties, soit celui qui découle du ralentissement affectant une industrie. Dans le cas des industries à croissance faible, les effets de l'entrée et de la sortie des

Tableau 3-3

Moyennes des taux d'entrée et de sortie d'entreprises selon le taux de croissance de l'industrie, 141 industries manufacturières[1], Canada, 1970 et 1979

	Taux de croissance de l'industrie[2]				Moyenne canadienne
	Négatif	Faible	Modéré	Rapide	
			En pourcentage		
Indice d'entrée et de sortie :					
En pourcentage du nombre d'entreprises par industrie en 1970[3]					
Entrée[4]	26,6	31,9	35,9	46,5	36,1
Par création	19,0	25,0	27,9	37,1	28,1
Par acquisition	7,9	7,3	9,8	11,3	9,2
Sortie[4]	47,1	40,4	40,8	42,3	42,3
Par fermeture	38,4	31,3	29,5	31,4	32,2
Par cession	10,2	9,8	13,7	12,2	11,6
En pourcentage de la valeur des expéditions de l'industrie, 1970					
Entrée[4]	25,8	26,9	37,3	62,0	39,5
Par création	12,3	16,2	17,9	36,0	21,6
Par acquisition	13,5	10,7	19,3	26,0	18,0
Sortie[4]	40,7	28,0	28,7	28,6	30,7
Par fermeture	23,9	16,5	11,6	15,4	16,2
Par cession	16,8	11,6	17,1	13,2	14,5
			En unités		
Nombre d'industries	26	36	39	40	141
Nombre moyen d'entreprises par industrie					
1970	53,7	98,3	69,2	119,7	88,1
1979	44,8	79,1	60,4	103,7	74,6
Nombre moyen d'employés par industrie					
1970	5 442	9 378	11 683	8 127	8 935
1979	4 744	9 238	13 222	10 528	9 874

1 Il s'agit des 167 industries manufacturières canadiennes de la classification à quatre chiffres de la CAE de 1970, moins la catégorie des autres industries manufacturières.

2 Les taux de croissance calculés à partir des expéditions par industrie en 1970 et en 1979. Les taux de croissance annuelle des quatre catégories sont les suivants : négatif (de –2 à 0); faible (de 0 à 2); modéré (de 2 à 4); et rapide (4 et plus).

3 Si les taux d'entrée sont calculés en utilisant 1979 comme année de référence, il est encore vrai qu'ils s'accroissent à mesure qu'augmente le taux de croissance de l'industrie.

4 Comme dans le tableau 3-1, la somme des sous-catégories peut être plus élevée que le total parce qu'une entreprise peut entrer ou sortir de plus d'une façon.

SOURCE Baldwin et Gorecki [1983], tableau 9, p. 30.

entreprises sur les expéditions s'annulent pratiquement l'un l'autre. Dans les industries en décroissance, il existe un effet cumulatif net (l'entrée moins la sortie) d'environ –12 % sur les expéditions de 1970. L'entrée par création d'établissement a fait augmenter de 12,3 % les expéditions de 1970; la sortie par fermeture d'établissement a entraîné une chute

des expéditions égale à 23,9 % des expéditions de 1970. La baisse nette de l'emploi dans le secteur en décroissance par rapport au secteur à croissance faible résultait tant de la réduction des entrées que d'une augmentation des sorties dans le secteur en décroissance par rapport au secteur à croissance faible. Environ 4 points de pourcentage sur 11 de la baisse des expéditions nettes dans le secteur en décroissance, par rapport au secteur à croissance faible, sont le résultat d'une diminution des entrées; environ 7 points sur 11 sont le résultat d'une augmentation des sorties[8].

Le renouvellement des emplois : nouveaux travaux

Dans la section précédente, nous n'avons abordé qu'une source de création et de suppression d'emplois, soit le processus d'entrée et de sortie des entreprises. Il existe également un renouvellement des emplois lorsque des entreprises permanentes sont en perte de vitesse alors que d'autres prennent de l'expansion. Un examen complet du phénomène du renouvellement des emplois nécessite des renseignements sur les deux processus. Dans leur étude, Baldwin et Gorecki [1983] ont adopté une période de référence relativement longue. En limitant l'analyse aux effets cumulatifs de l'entrée et de la sortie au cours d'une décennie, ils n'étaient pas en mesure d'établir le profil à court terme des changements aboutissant à ce résultat à long terme. Il n'existe aucune raison inhérente pour que les changements annuels, s'ils sont cumulés, correspondent précisément au résultat à long terme. En conséquence, il se peut que les changements à long terme ne soient pas de bons indicateurs de l'importance du changement survenant d'une année à l'autre sur les marchés du travail à cause de la croissance et du ralentissement de l'activité des entreprises. Dans le reste de ce chapitre, nous tenterons d'éliminer ces deux lacunes.

La méthode d'analyse

Les éléments du changement découlant des décisions des entreprises au plan des postes ou de l'emploi peuvent être décrits en se penchant sur les variations de l'emploi dans les établissements ou dans les entreprises. Un établissement ou une usine est généralement une unité de production indépendante[9]. Une entreprise est une entité qui peut comprendre seulement un ou plusieurs établissements[10]. En mesurant le changement au moyen de données basées sur les établissements et non pas sur les entreprises, nous obtenons des résultats totalement différents.

Une entreprise peut se transformer parce que de nouvelles entreprises font leur entrée en construisant une nouvelle usine ou en faisant l'acquisition d'une usine existante; les entreprises existantes peuvent agrandir une usine existante ou en réduire sa taille, construire ou fermer une usine, acquérir ou céder une usine. Les fusions ont un effet sur la taille des entreprises, mais n'entraînent, au début, ni création ni suppression d'emplois. Par conséquent, le changement mesuré au niveau de l'entreprise ne sera pas le même que celui mesuré au niveau de l'établissement (où la propriété de l'unité n'entre pas en ligne de compte).

Si nous prenons l'établissement comme unité d'analyse, l'entrée s'effectue alors par la création d'un nouvel établissement et la disparition par suite de la fermeture d'un établissement existant. Dans chaque cas, une partie de l'effet sur l'emploi sera attribuable aux entreprises qui entrent dans une industrie et qui en sortent en ouvrant et en fermant des établissements[11]; une autre partie sera due aux entreprises permanentes qui ouvrent et ferment des établissements. Lorsque les établissements permanents sont utilisés pour analyser le taux de croissance et de décroissance de l'emploi, la population comprend les établissements permanents, qu'il y ait eu ou non changement de propriétaire par suite d'une acquisition ou d'une cession d'entreprise. Si une étude porte avant tout sur les variations de l'emploi dues aux décisions des entreprises, les données sur les établissements nous fourniront ces renseignements. Voici pourquoi cette section traitera d'abord du changement au niveau de l'établissement.

Pour mesurer le changement de l'emploi lié aux établissements et aux entreprises, nous utilisons le Recensement des manufactures pour retracer l'évolution des entreprises et de leurs établissements sur une base annuelle de 1970 jusqu'aux années 80. Deux entités économiques distinctes, bien qu'apparentées, sont prises en compte : l'usine ou l'établissement et l'entreprise[12]. Dans cette section, l'entreprise désigne tous les établissements manufacturiers sous un même contrôle et non seulement par ceux appartenant à une industrie manufacturière donnée, comme c'était le cas dans les travaux antérieurs de Baldwin et Gorecki [1983][13]. Cependant, la notion de l'usine ou de l'établissement est la même dans les recherches antérieures et dans les travaux plus récents.

Chaque établissement classé dans le secteur manufacturier est tenu de répondre à un questionnaire du recensement annuel des manufactures. L'arrivée (ou l'entrée) d'un établissement dans le secteur manufacturier correspond à l'année durant laquelle une réponse est apportée au questionnaire pour la première fois; sa sortie ou sa disparition correspond à la dernière année durant laquelle ce questionnaire est rempli[14]. Une définition assez similaire est utilisée pour l'entrée et la sortie d'une entreprise[15].

Comme nous l'avons signalé, deux fichiers de données ont été créés : le premier porte sur les établissements et le second, sur les entreprises. Les établissements peuvent entrer dans le domaine manufacturier et en sortir même si l'entreprise propriétaire des établissements continue d'exister. En conséquence, les fichiers des établissements et des entreprises peuvent servir pour répondre à des questions différentes. Celui des établissements couvre toutes les ouvertures et les fermetures par les entreprises permanentes, les entreprises nouvelles et les entreprises disparues. Il permet d'identifier jusqu'à quel point sont importants les changements apportés à l'emploi par suite des décisions des employeurs. Le fichier des entreprises permet de détecter les nouvelles entreprises et les entreprises disparues et de distinguer entre les créations et les fermetures d'établissements par rapport aux acquisitions et aux cessions. Les renseignements qu'il renferme permettent de déterminer si la croissance de l'emploi vient des entreprises nouvelles ou des entreprises existantes.

Les variations de l'emploi au niveau des établissements et des entreprises peuvent être calculées en comparant la situation des établissements soit entre deux années consécutives, soit entre deux années plus éloignées. La première comparaison nous renseigne sur le changement à court terme; la seconde mesure le changement à long terme. Le changement à long terme peut être assez différent du changement à court terme, même en tenant compte de la période de référence plus longue dans le cas du premier. Ce phénomène se produit si un établissement ou une entreprise qui se maintient durant la période la plus longue prend de l'expansion durant une année et régresse l'année suivante, mais enregistre peu de changement net durant l'ensemble de la période. Une telle éventualité se réalise si la plupart des nouvelles entreprises ferment leurs portes après un court laps de temps.

Les évaluations du changement à long terme reflètent mieux l'adaptation structurelle survenant à l'intérieur d'une industrie. Elles permettent de déduire, surtout dans les entreprises permanentes, l'effet des changements à court terme liés aux fluctuations cycliques qui ont tendance à s'annuler à long terme. Par ailleurs, il se peut qu'elles ne reflètent pas l'ampleur véritable du roulement de la main-d'œuvre attribuable aux changements dans les résultats des entreprises. Les fluctuations à court terme de la production et de l'emploi permettront de mieux cerner ce phénomène si les employés mis à pied chaque année à cause de ces fluctuations se déplacent vers d'autres entreprises à l'occasion des périodes annuelles de ralentissement temporaire dans les établissements. En conséquence, les composantes de la variation de l'emploi sont calculées à cette étape sur une base annuelle (c'est-à-dire à court terme) et sur des périodes plus longues.

Le renouvellement à court terme des emplois au niveau des établissements

L'entrée et la sortie des établissements

Le tableau 3-4 nous renseigne sur les entrées et les sorties des établissements à partir du fichier de données sur les établissements en présentant les taux de variation dans le nombre d'établissements et dans l'emploi qui s'y rattache pour la période 1970-1981. En moyenne, 5,4 % des établissements de l'échantillon disparaissent chaque année; les nouvelles entreprises augmentent de 4,1 % par année le nombre des établissements. Parce que les établissements

Tableau 3-4

Taux annuels d'entrée et de sortie des établissements dans le secteur manufacturier[1], Canada, 1970-1981

En pourcentage

	Emploi[2]		Nombre d'établissements[2]	
	Entrée[3] (1)	Sortie[4] (2)	Entrée[3] (3)	Sortie[4] (4)
1970-1971	2,12	1,80	2,31	4,91
1971-1972	1,84	1,96	4,44	5,43
1972-1973	1,80	1,59	4,67	4,40
1973-1974	2,12	1,77	5,30	5,99
1974-1975	2,13	1,88	6,52	5,29
1975-1976	1,14	2,45	3,75	5,55
1976-1977	0,90	2,09	2,22	5,45
1977-1978	1,49	1,86	4,10	4,29
1978-1979	1,14	1,42	3,46	4,53
1979-1980	1,77	1,90	5,00	5,40
1980-1981	1,27	2,61	3,42	7,97
Moyenne	1,61	1,94	4,11	5,38

1 Le secteur manufacturier est défini en utilisant la CAE de 1970 pour les années de 1970 et 1981 inclusivement. Voir l'annexe B pour des détails additionnels sur les calculs que renferme le tableau.

2 Tous les taux sont exprimés en pourcentages de l'emploi ou du nombre des établissements durant l'année de référence.

3 On définit le moment de l'entrée dans l'année où l'établissement a complété pour la première fois le questionnaire du Recensement annuel des manufactures.

4 On définit le moment de la sortie dans l'année où l'établissement a complété pour la dernière fois le questionnaire du Recensement annuel des manufactures.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

disparus sont un peu plus petits que la moyenne, le taux annuel de suppression d'emplois dû aux sorties (1,9 %) est moins élevé que le taux de fermeture d'établissements. Alors que la probabilité de fermeture d'établissement est de 1 sur 20, la probabilité qu'un emploi se trouve dans un établissement qui ferme ses portes n'est que de 1 sur 50. Parallèlement, les nouveaux établissements sont également plus petits que la moyenne; en effet, ils représentent, en moyenne, environ 1,6 % de l'emploi.

Nous avons déjà signalé que les taux de disparition des établissements au cours d'une décennie étaient remarquablement stables s'ils étaient calculés sur la base d'un échantillon d'industries qui ne connaissent pas de baisse absolue d'activité. Les taux d'entrée ont eu tendance à réagir plus fortement aux variations des taux de croissance des industries que les taux de sortie, du moins dans le cas des industries qui ont réalisé une croissance positive. Cependant, dans le cas contraire, les taux de sortie se sont accrus.

À partir de ces résultats, on peut faire l'hypothèse d'une plus forte instabilité des taux annuels d'entrée que des taux de sortie des établissements, à condition cependant que la croissance soit positive. Cette hypothèse apparaît correcte. En effet, la variance des taux d'entrée est plus élevée que celle des taux de sortie pour la période 1971-1980. La différence n'est pas significative lorsqu'on inclut les années de récession postérieures à 1980; toutefois, durant les années plus normales qui ont précédé 1981, les différences sont plus significatives[16]. Les conclusions antérieures se trouvent donc confirmées à partir des données annuelles malgré la variabilité forcément plus grande que les erreurs de mesure ont entraînée dans les données annuelles sur l'entrée et la sortie des établissements.

La croissance et la décroissance des établissements permanents

L'entrée et la sortie des établissements n'expliquent qu'une première partie de la variation de l'emploi découlant des décisions des entreprises. Le second volet de cette dernière est attribuable à la croissance et à la décroissance des établissements permanents. Pour estimer l'importance de la contribution de ces variables au renouvellement des emplois, les établissements ont fait l'objet d'une comparaison d'une année à l'autre de 1970 à 1981. Pour chaque année, ils ont été classifiés dans trois catégories d'établissements : en croissance, en décroissance ou stables. Pour mesurer les taux de croissance et de décroissance des établissements, nous avons ensuite utilisé la variation de l'emploi dans les secteurs en expansion et en décroissance par rapport à l'emploi dans l'ensemble du secteur manufacturier durant l'année précédente. Ces taux sont rapportés au tableau 3-5. À des fins de comparaison, des indices de la variation de l'emploi découlant de l'entrée et de la disparition d'établissements y sont aussi présentés.

Le renouvellement effectif des emplois dans les établissements permanents du secteur manufacturier est beaucoup plus considérable que ne le laisse voir la variation annuelle nette de l'emploi (tableau 3-5). En moyenne, la croissance nette des établissements permanents était d'environ 1 % par année entre 1970 et 1981. Mais on pouvait observer en même temps un taux de décroissance annuel moyen de 6,5 % résultant de la suppression d'emplois dans les établissements permanents enregistrant une diminution d'activité, de même qu'un taux de croissance annuel moyen de 7,6 % attribuable à la création d'emplois dans les établissements en croissance.

Une façon de mesurer le brassage dans les emplois découlant de la réussite et de l'échec consiste à additionner les taux d'accroissement et de réduction de l'emploi. Le vocable de taux de renouvellement des emplois sera utilisé à cette fin. Si nous supposons que les seuls travailleurs à changer de poste sont ceux qui le perdent et que ceux qui abandonnent un emploi dans un établissement en perte de vitesse ne sont pas les mêmes que ceux qui trouvent un emploi dans un établissement en expansion, le taux de renouvellement mesure la proportion de la main-d'œuvre qui ressent les effets de l'expansion et de la décroissance des établissements.

Le taux de renouvellement des emplois dans les établissements permanents était élevé par rapport à la variation de l'emploi dans ces derniers. Une variation moyenne nette de 1 % de l'emploi total dans ces établissements correspondait à un taux de roulement de la main-d'œuvre de 14 %. Le taux de renouvellement était également élevé par rapport à la variation nette de l'emploi dans le cas des établissements nouveaux et des établissements disparus. Dans ces derniers, le taux annuel moyen de croissance de l'emploi se situait à –0,3 %. La suppression annuelle d'emplois découlant de la fermeture des établissements s'élevait, en moyenne, à 1,9 % de l'emploi total du secteur manufacturier; la création d'emplois dans les nouveaux établissements atteignait, en moyenne, 1,6 % de l'emploi total. Dans le cas des établissements nouveaux et disparus, le taux de renouvellement s'élevait à 3,5 %. Dans l'ensemble, les suppressions totales ou brutes d'emplois dans les établissements permanents en repli et dans les établissements disparus s'élevaient, en moyenne, à 8,4 % par année durant la période; la création totale ou brute d'emplois atteignait, en moyenne, 9,2 % par année. Le renouvellement total ou brut était de 17,6 % par année.

Tableau 3-5

Taux annuels de variation de l'emploi[1] dans le secteur manufacturier, par catégorie d'établissement, Canada, 1970-1981

En pourcentage

	Établissements permanents[2]				Nouveaux établissements[3] et établissements disparus[4]	
	En croissance (1)	En décroissance (2)	Variation nette[5] (3)	Renouvellement[6] (4)	Variation nette[7] (5)	Renouvellement[8] (6)
1970-1971	6,6	6,8	–0,2	13,4	0,32	3,9
1971-1972	8,6	4,7	3,9	13,3	–0,12	3,8
1972-1973	9,6	4,3	5,3	13,9	0,21	3,4
1973-1974	7,8	5,8	2,0	13,6	0,35	3,9
1974-1975	6,5	9,8	–3,3	16,3	0,25	4,0
1975-1976	7,7	7,1	0,5	14,8	–1,31	3,6
1976-1977	6,5	7,0	–0,4	13,5	–1,19	3,0
1977-1978	8,3	5,7	2,6	14,0	–0,37	3,4
1978-1979	8,8	5,7	3,0	14,5	–0,28	2,6
1979-1980	6,6	7,8	–1,2	14,4	–0,13	3,7
1980-1981	6,7	6,5	0,1	13,3	–1,34	3,9
Moyenne	7,6	6,5	1,1	14,1	–0,33	3,6
Écart type	0,33	0,46	...	...	...	...

1 Tous les taux sont exprimés en pourcentages de l'emploi durant l'année de référence.
2 Les établissements permanents existaient durant les deux années (par exemple, en 1970 et en 1971).
3 Les nouveaux établissements existaient durant la seconde année, mais pas durant la première (par exemple, pour 1970-1971, ils existaient en 1971, mais pas en 1970).
4 Les établissements disparus existaient durant la première année, mais pas durant la seconde (par exemple, pour 1970-1971, ils existaient en 1970, mais pas en 1971).
5 Colonne 3 = colonne 1 – colonne 2.
6 Colonne 4 = colonne 1 + colonne 2.
7 Colonne 5 = colonne 1 – colonne 2 du tableau 3-4.
8 Colonne 6 = colonne 1 + colonne 2 du tableau 3-4.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Le renouvellement des emplois dû à l'entrée et à la sortie ainsi qu'à l'expansion et au repli des établissements

Les données des tableaux 3-4 et 3-5 révèlent l'ampleur des variations de l'emploi résultant de l'entrée et de la disparition des établissements par rapport aux variations de l'emploi liées à l'expansion et au déclin des établissements permanents. La sortie peut entraîner des coûts d'adaptation plus considérables étant donné qu'une unité complète ferme ses portes, tandis que la décroissance d'unités existantes est de nature à occasionner une adaptation marginale. On peut s'attendre à ce que le repli d'un établissement, surtout s'il implique peu de travailleurs, affecte moins de travailleurs qu'une fermeture, les travailleurs concernés dans ce cas représentant divers groupes d'âge et une ancienneté variable en même temps que constituant un capital spécifique pour l'entreprise. Sur la base de données annuelles, la plupart des pertes d'emplois surviennent dans les établissements permanents (la colonne 2 du tableau 3-5 en regard de la colonne 2 du tableau 3-4). Le taux moyen de perte d'emplois pour la période 1970-1981 ne représente que 23 % de son taux total moyen résultant de la disparition et de la décroissance des établissements permanents.

Les processus d'adaptation

La disparition et la décroissance des établissements sont des manifestations d'échec de la part de la direction des entreprises. Dans certains cas, l'échec des entreprises dans la poursuite de leurs opérations résulte de l'incompétence

de leur gestion et, dans d'autres cas, il est la conséquence de la malchance. La faiblesse des résultats d'une entreprise qui, de façon générale, ne découle pas de la conjoncture économique, sauf dans les circonstances les plus difficiles, est susceptible de correspondre au taux « normal » de décroissance par lequel la réaffectation des ressources s'effectue sans cesse. La libération des ressources faisant suite à ce processus normal de décroissance constitue un coût de fonctionnement d'une économie de marché qui récompense le succès et pénalise l'échec. Durant les années 70, la main-d'œuvre devenue disponible par le jeu de ce mécanisme correspondait à 8,4 % des pertes brutes d'emplois. La valeur minimale de la somme des taux de décroissance et de disparition a été utilisée par l'OCDE [1987, p. 107] pour obtenir une valeur approximative du renouvellement minimal des emplois auquel on peut s'attendre en éliminant l'incidence de tous les facteurs cycliques. L'OCDE a obtenu 5,9 % (pour 1972-1973) par rapport au taux annuel moyen des pertes brutes d'emplois de 8,4 % durant l'ensemble de la période. On peut interpréter ces différences en soulignant, entre autres, que 70 % des pertes normales d'emplois provient de facteurs structurels et que le reste est attribuable à des facteurs cycliques.

Comme nous l'avons déjà souligné, la réaction relative des composantes de la suppression et de la création d'emplois à l'évolution de la conjoncture économique a une incidence importante sur le processus d'adaptation. Nous avons déjà signalé que les taux de sortie sont moins variables que les taux d'entrée. Ce résultat ne s'applique pas aux taux de décroissance et d'expansion des entreprises permanentes. Dans ce cas, les variances ne diffèrent pas de façon significative. En effet, l'écart type du taux moyen de réduction de l'emploi est plus élevé et non pas plus faible que le taux de croissance de ce dernier. Nous parlerons de ce que signifie cette constatation lorsque nous aborderons les taux d'adaptation à long terme.

Il y a lieu d'attirer l'attention sur les taux annuels de décroissance et d'expansion des établissements; si on les définit comme le volume de la variation de l'emploi dans chacun de ces cas par rapport à l'emploi total dans le secteur

Tableau 3-6

Répartition annuelle des établissements manufacturiers[1], par catégorie de croissance, Canada, 1970-1981

En pourcentage

	Établissements permanents			Établissements disparus	Variations nettes en pourcentage dans les établissements permanents
	Emploi stable (1)	Emploi en décroissance (2)	Emploi en croissance (3)	(4)	(5)
1970-1971	19,4	36,4	39,4	4,7	–0,27
1971-1972	18,7	29,6	46,8	4,9	3,91
1972-1973	17,8	28,1	50,2	4,0	5,33
1973-1974	19,0	33,2	42,6	5,2	2,04
1974-1975	12,6	41,3	41,5	4,6	–3,31
1975-1976	15,1	37,4	42,6	4,9	0,59
1976-1977	15,5	41,0	38,6	4,9	–0,48
1977-1978	15,4	33,6	46,5	4,4	2,58
1978-1979	14,3	35,6	45,7	4,4	3,03
1979-1980	14,9	40,4	39,6	5,0	–1,17
1980-1981	15,0	38,6	39,0	7,4	0,05
Moyenne	16,16	35,94	42,96	4,94	...
Écart type	0,67	1,35	1,16	0,27	...
Coefficient de variation	0,041	0,038	0,027	0,055	...

1 Il y a des différences entre les taux de sortie et d'entrée déjà présentés et ces taux-ci. Ces pourcentages sont calculés par rapport au nombre total d'établissements dans la période de référence (c'est-à-dire les établissements permanents plus ceux qui ont disparu). En conséquence, la somme des colonnes 1, 2, 3 et 4 devrait être égale à 100, sauf pour l'erreur d'arrondi. Aucune correction n'a été faite pour le changement apporté en 1978 à la population recensée (voir l'annexe B).

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

manufacturier, certains aspects, qui sont des facteurs importants des coûts d'adaptation, peuvent être masqués. Le taux de décroissance varie en fonction du nombre d'établissements en perte de vitesse et du taux annuel moyen de décroissance subi par ces établissements. Les variations de ce taux peuvent découler du fait qu'un plus grand nombre d'établissements enregistrent un repli en période de récession ou de l'existence de taux de décroissance plus élevés pour les établissements qui procèdent à des suppressions d'emplois. Si la plupart des variations sont dues à des changements du taux de décroissance, alors le niveau de l'adaptation par établissement est très instable. Dans la mesure où l'adaptation est supportée par un nombre relativement constant d'établissements, elle devient plus coûteuse parce qu'il est moins probable qu'elle soit de nature marginale. Par contre, dans la mesure où l'adaptation se fait en augmentant la proportion du nombre total d'établissements qui réduisent leurs activités, la baisse véritable de l'emploi par établissement sera relativement stable.

Pour analyser les facteurs déterminants de l'instabilité relative des résultats des établissements permanents, nous avons calculé la proportion des établissements qui, chaque année, disparaissent ou voient leur emploi augmenter, diminuer ou rester stable. Ces taux sont présentés au tableau 3-6. Les données de ce tableau montrent que, sur l'ensemble du cycle économique, une proportion notable des établissements permanents passe de la catégorie en décroissance à la catégorie en croissance et vice-versa. Par exemple, entre 1976-1977 et 1977-1978, soit une période où la création globale nette d'emplois dans le secteur manufacturier est passée de –1,6 à 2,2 %, la proportion des établissements réduisant leur emploi a diminué d'environ 7,4 points de pourcentage; la proportion des établissements affichant une hausse de l'emploi a augmenté de 7,9 points de pourcentage. Par contre, le taux de disparition n'a diminué que de 0,5 point de pourcentage. La probabilité de stabilité de l'emploi est restée pratiquement la même.

La diminution (augmentation) absolue de l'emploi dans les établissements en décroissance (en croissance) est présentée au tableau 3-7. La diminution moyenne s'élevait à 13,6 employés au cours de la période; l'augmentation moyenne, pour sa part, atteignait 13,4 employés. Aucune différence significative entre ces deux moyennes n'est à noter. De quelle façon l'adaptation se réalise-t-elle alors ? Par le passage des établissements du groupe de la croissance à celui de la décroissance ? Par les changements réalisés dans le nombre de postes supprimés ? Elle résulte évidemment de ces deux phénomènes. Toutefois, l'écart

Tableau 3-7

Comparaisons annuelles de la taille de l'emploi dans les établissements en croissance, en décroissance, nouveaux et disparus dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1981

En nombre d'employés[1]

	Taille moyenne des établissements en décroissance	Taille moyenne des établissements en croissance	Décroissance moyenne	Croissance moyenne	Taille moyenne des établissements disparus	Taille moyenne des nouveaux établissements
1970-1971	102,4	76,3	13,5	12,0	27,3	19,6
1971-1972	93,8	79,6	11,1	12,9	27,3	20,4
1972-1973	89,0	86,7	11,1	14,0	28,5	19,4
1973-1974	93,9	93,1	13,1	13,8	22,8	20,7
1974-1975	109,5	67,5	18,4	12,1	26,6	23,6
1975-1976	97,2	79,9	14,2	13,6	33,2	29,4
1976-1977	93,7	87,8	13,3	13,2	28,7	28,5
1977-1978	98,7	88,2	13,6	14,3	33,0	26,1
1978-1979	86,2	92,5	12,6	15,0	25,6	27,3
1979-1980	102,4	83,6	15,5	13,4	29,4	27,9
1980-1981	94,4	89,6	13,3	13,3	28,9	29,5
Moyenne	96,48	84,08	13,62	13,41	28,10	24,76
Écart type	1,98	2,32	0,61	0,27	0,91	1,24
Coefficient de variation	0,021	0,028	0,045	0,020	0,032	0,050

1 Dans ce tableau-ci comme dans les autres, les employés comprennent à la fois les travailleurs de la production et les salariés.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

type du nombre moyen d'établissements qui réduisent leurs activités est d'environ 300; il est inférieur à 1 dans le cas du nombre moyen des emplois supprimés dans ces établissements. En conséquence, des centaines d'établissements passent généralement de la catégorie de la croissance à celle de la décroissance et vice-versa, mais la variation du nombre moyen des postes supprimés sera généralement inférieure à 2, avec une moyenne de 13,6. Vues sous cet angle, les variations du niveau de l'adaptation par établissement ne sont pas très marquées.

Le tableau 3-7 renferme aussi des données sur la taille moyenne d'un établissement disparu et d'un établissement nouveau. Dans chaque cas, la variation moyenne de l'emploi attribuable à l'entrée ou à la sortie est environ deux fois plus élevée que dans le cas de l'expansion et du repli des établissements permanents. La valeur absolue de la variation de l'emploi dans les établissements nouveaux et disparus est élevée par rapport à celle qu'on trouve dans les établissements permanents.

Pour examiner comment le processus d'entrée et de sortie varie à la longue par rapport au processus d'expansion et de repli dans les établissements permanents, nous avons calculé l'importance relative des établissements nouveaux par rapport aux établissements en croissance, de même que celle des établissements disparus par rapport aux établissements en décroissance. Nous l'avons fait tant au plan du nombre d'établissements qu'à celui de la variation de l'emploi résultant des deux phénomènes d'expansion et de repli. Les résultats sont présentés au tableau 3-8. Le nombre d'établissements disparus ne représente, en moyenne, que 14,4 % de celui des établissements en décroissance; le nombre de nouveaux établissements ne représente, en moyenne, que 12,2 % du nombre des établissements en croissance. Cependant, l'emploi dans les établissements disparus atteint, en moyenne, 30,9 % de la variation de l'emploi dans les établissements en décroissance; l'emploi dans les nouveaux établissements atteint 22,7 % de l'augmentation de l'emploi dans les établissements en croissance.

Nous avons voulu évaluer la corrélation entre l'activité économique (mesurée par les variations nettes de l'emploi dans les établissements permanents) et le ratio annuel de l'emploi dans les établissements disparus par rapport à l'emploi dans les établissements enregistrant un repli; nous

Tableau 3-8

Importance relative des établissements nouveaux et disparus par rapport aux établissements en décroissance et en croissance dans le secteur manufacturier[1], Canada, 1970-1981

En pourcentage

	Nombre d'établissements		Emploi dans les établissements		Variations nettes de l'emploi pour tous les établissements permanents
	Disparus par rapport à décroissants (1)	Nouveaux par rapport à croissants (2)	Disparus par rapport à décroissants (3)	Nouveaux par rapport à croissants (4)	(5)
1970-1971	12,8	20,2	25,8	32,9	–0,27
1971-1972	17,4	13,3	42,6	22,9	3,91
1972-1973	15,1	13,3	38,8	20,4	5,33
1973-1974	17,1	17,4	30,9	28,6	2,04
1974-1975	12,2	15,0	18,3	31,4	–3,31
1975-1976	14,2	8,6	34,3	18,6	0,59
1976-1977	12,7	6,3	29,1	13,6	–0,48
1977-1978	12,6	8,8	32,8	18,1	2,58
1978-1979	12,4	10,4	25,2	19,0	3,03
1979-1980	12,5	12,5	23,7	26,0	–1,17
1980-1981	19,1	8,4	38,5	18,5	0,05
Moyenne	14,4	12,2	30,9	22,7	...
Écart type	0,84	1,27	2,22	1,87	...

1 Dans ce tableau, nous avons apporté les corrections pour tenir compte du changement apporté en 1978 à la population recensée. Pour les détails, voir l'annexe B.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

avons trouvé une corrélation positive significative entre ces deux variables et la variation de l'emploi. Cette corrélation est attribuable à une baisse significative dans les établissements en décroissance lorsqu'il y a reprise de l'activité économique avec aucun changement pratiquement dans les disparitions. Il existe une corrélation négative significative entre l'activité économique et le ratio de l'emploi des nouveaux établissements par rapport au changement de l'emploi dans les établissements en expansion[17]. La croissance de l'emploi dans les entreprises permanentes dépend plus de la conjoncture économique que les hausses de l'emploi dans les nouveaux établissements. Les deux résultats confirment donc une instabilité plus prononcée, à court terme, des entreprises permanentes par rapport à celle des entreprises nouvelles et disparues.

Une comparaison du renouvellement des emplois à court et à long termes au niveau des établissements

À court terme, le changement de l'emploi dans les établissements permanents prédomine sur celui provenant du processus d'entrée et de sortie des établissements. Pour savoir si c'est également le cas à long terme, dans le contexte de l'adaptation structurelle, il faut envisager plusieurs facteurs. Une première considération consiste à se demander jusqu'à quel point les entreprises permanentes font face à des revirements dans leur situation dans un très court laps de temps. Certains auteurs ont montré que des revirements notables se produisent dans le cas de ces établissements [Birch, 1981; Hall, 1987; Leonard, 1987]. Donc, les variations à long terme de l'emploi dans les établissements permanents seront moins considérables que si elles étaient calculées sur une base annuelle.

L'incidence nette de l'entrée et de la sortie d'établissements peut également être assez différente à court et à long termes. Si les sorties se produisent presque complètement dans des établissements nouveaux, le taux cumulatif des sorties de 1970 à 1971, par exemple, sera alors à peu près le même qu'au cours de la période de 1970 à 1979 selon nos calculs. Ce résultat s'explique par le fait que les sorties d'établissements incluses dans la population de 1970 surviennent toutes dans un très court laps de temps. Le taux annuel implicite pour la période de 1970 à 1979 serait donc beaucoup moins élevé que celui établi sur la base de données sur les sorties de chaque année.

Les taux d'entrée et de sortie annuels et à long terme diffèrent pour une autre raison. Si on les calcule en fonction de l'emploi plutôt que du nombre des établissements, par exemple, le taux à long terme des entrées dépend du taux de croissance des nouvelles entreprises après leur création ainsi que du taux de sortie des nouveaux établissements. Lorsque calculé sur une base annuelle, le taux à long terme des entrées sera plus élevé que le taux annuel à court terme, à condition que la croissance ultérieure des nouvelles entreprises compense le taux de sortie des nouveaux établissements[18].

Pour analyser l'importance relative des sources de pertes d'emplois mesurées sur de plus longues périodes, nous avons calculé le taux de variation de l'emploi en comparant la situation des établissements au cours des trois périodes : 1971-1976, 1976-1981 et 1971-1981. Les taux de variation calculés en fonction de plus longues périodes dans le cas des établissements nouveaux ou disparus et dans celui des établissements en expansion ou en repli sont présentés au tableau 3-9. Ce tableau renferme trois groupes de résultats. Le premier groupe a trait au taux cumulatif de variation obtenu en comparant la situation des établissements au début et à la fin de la période. Le second groupe renferme les taux annuels implicites tirés de ces taux cumulatifs de variation. Le troisième groupe comprend les taux annuels moyens obtenus à partir des changements annuels durant les périodes 1971-1976, 1976-1981 et 1971-1981.

Les taux annuels de croissance et de décroissance dans les établissements permanents sont beaucoup plus considérables que les taux calculés pour des périodes plus longues. Par exemple, les taux annuels de décroissance s'élevaient à environ 6 % pour chacune des périodes de cinq ans; le taux implicite à long terme de décroissance n'était que d'environ 2 % pour chacune de ces périodes. Les établissements permanents ont connu des revirements sérieux dans la marche de leurs opérations. Par contre, les taux implicites à long terme d'entrée et de sortie se rapprochent beaucoup des taux à court terme. Dans le cas des entrées, ce résultat est conforme à l'hypothèse selon laquelle la croissance des nouveaux établissements compense l'effet de leurs taux élevés de sortie.

Le changement à long terme de l'emploi dû à la disparition et au repli ou à l'entrée et à l'expansion d'établissements est un peu moins prononcé que le changement calculé à partir des variations annuelles. Ce résultat découle surtout de la présence de taux à long terme moins élevés dans le cas du repli et de l'expansion des établissements permanents. Durant la période 1971-1981, la somme des taux annuels de sortie et de décroissance des établissements reflétant les variations annuelles s'élève à 8,3 %, mais le taux annuel implicite à long terme de perte brute d'emplois provenant des deux sources n'était que de 3,6 %, soit un peu moins que la moitié du taux annuel. Il existe une relation à peu près identique en ce qui concerne les taux de croissance calculés en comparant la situation des établissements en 1971 et en 1981 aux variations annuelles.

Tableau 3-9

Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers[1], calculées sur des périodes de cinq et de 10 ans, Canada, 1971-1981

En pourcentage

	Taux d'entrée dans les nouveaux établissements	Taux de croissance dans les établissements permanents	Taux de croissance de l'emploi dans l'ensemble des établissements	Taux d'entrée/ taux de croissance total	Taux de sortie dans les établissements disparus	Taux de décroissance dans les établissements permanents	Taux de décroissance de l'emploi dans l'ensemble des établissements	Taux de sortie/ taux de décroissance total
Variation totale pour les périodes								
1971-1976	9,24	16,50	25,74	35,9	10,28	9,95	20,23	50,8
1976-1981	10,26	15,10	25,36	40,5	9,95	11,39	21,34	46,6
1971-1981	19,19	21,10	40,29	47,6	18,73	11,89	30,62	61,2
Taux de croissance annuel moyen implicite pour les périodes								
1971-1976	1,78	3,10	4,68	...	2,15	2,07	4,42	...
1976-1981	1,97	2,81	4,62	...	2,07	2,39	4,69	...
1971-1981	1,77	1,93	3,44	...	2,05	1,25	3,59	...
Moyenne des taux de croissance annuels[1]								
1971-1976	1,26	8,04	...	...	1,78	6,36	...	...
1976-1981	1,74	7,38	...	...	1,90	6,56	...	...
1971-1981	1,50	7,70	...	...	1,84	6,46	...	...

1 Pour les taux à long terme, il a été impossible de faire les corrections pour le changement apporté en 1978 à la population recensée. En conséquence, à des fins de comparaison, les taux à court terme de chaque année utilisés sont les taux non corrigés rapportés dans l'annexe B.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Bien que les taux de croissance calculés sur une base annuelle soient moins élevés à long terme, il n'en demeure pas moins qu'un pourcentage important de l'emploi initial est affecté. Les pertes brutes d'emplois s'élèvent à environ 20 % dans le cas de chacune des deux périodes de cinq ans et à 31 % pour la décennie 1971-1981.

À court terme, les établissements permanents ont dominé le processus de renouvellement des emplois. Lorsque calculé à partir des variations annuelles durant la période 1971-1981 (1,84), le taux annuel de disparition ne représentait que 28 % du taux de décroissance (6,46) des établissements permanents. Selon la comparaison des taux à plus long terme, les disparitions ont augmenté leur importance relative. Le ratio du taux de disparition (2,05) par rapport au taux de décroissance de l'emploi (1,25) dans les établissements permanents atteignait 164 % durant la période 1971-1981. À long terme, l'entrée d'établissements devient plus importante mais pas tout à fait autant que la sortie. Puisque la sortie et l'entrée sont beaucoup plus importantes à long terme, ce sont les caractéristiques de ces processus qui vont dominer ceux de l'adaptation générale.

Tableau 3-10

Taux annuels moyens d'entrée et de sortie des entreprises dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1971 à 1982-1983

En pourcentage

	Total	Par fusion	Par ouverture ou fermeture d'établissement
Méthode de calcul :			
Nombre d'établissements			
Entrée	6,24	0,66	5,58
Sortie	6,75	1,22	5,53
Emploi			
Entrée	2,31	1,22	1,09
Sortie	3,42	2,06	1,36

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Le renouvellement des emplois au niveau des entreprises

L'entrée et la sortie à court terme

Les données nous permettent d'étudier les taux annuels d'entrée et de sortie des entreprises résultant tant des ouvertures et des fermetures d'établissements que des fusions. Le tableau 3-10 donne la moyenne des taux annuels d'entrée et de sortie des entreprises durant la période 1970-1983. En moyenne, 6,8 % des entreprises ont disparu chaque année; ce taux de sortie des entreprises a eu une incidence sur 3,4 % de l'emploi. Par contre, l'entrée a permis d'accroître de 6,2 % le bassin des entreprises[19] et de 2,3 % le nombre d'emplois.

Contrairement aux taux d'entrée et de sortie des établissements, ceux des entreprises n'ont pas uniquement trait à la création et à la disparition d'établissements, mais aussi au transfert d'établissements entre les entreprises par l'entremise de fusions. Les deux processus sont fondamentalement différents et ils n'ont pas la même incidence sur les coûts d'adaptation. Une fermeture d'établissement peut signifier un déplacement forcé pour tous les travailleurs. Une telle conséquence est moins probable lorsqu'il y a cession d'établissement, à condition que la nouvelle direction puisse faire fonctionner l'établissement dans de meilleures conditions économiques. On peut penser que les pertes en capital des propriétaires d'établissement sont plus faibles lorsqu'ils vendent leurs actifs plutôt que de devoir les liquider ou les démanteler[20].

Pour toutes ces raisons, il est important de distinguer les taux par entreprise entre ceux découlant de l'ouverture et de la fermeture d'établissements et ceux découlant de fusions. Ces taux sont présentés au tableau 3-10. Lorsqu'on dénombre les entreprises, celles qui quittent le secteur manufacturier le font avant tout dans le contexte d'une fermeture d'établissement plutôt que d'une cession d'établissement. Les taux de sortie par fusion s'élevaient, en moyenne, à 1,2 %, mais ils atteignaient 5,5 % si la sortie se faisait par suite d'une fermeture d'établissement. Bien que les sorties par fermeture d'établissement soient plus nombreuses que les sorties par cession d'établissement, la taille de l'entreprise type dont la sortie s'effectuait par suite d'une fermeture d'établissement était beaucoup plus faible, en moyenne, que celle de l'entreprise type dont la sortie se faisait par cession d'établissement. En conséquence, les taux de sortie par fusion, s'ils sont calculés en fonction de l'emploi, sont plus élevés que les taux de sortie par fermeture d'établissement (2,1 % par rapport à 1,4 %). Ce résultat signifie qu'il faut être prudent lorsqu'on interprète les conclusions des études sur le renouvellement des emplois où sont utilisées des données sur l'entrée et la sortie d'entreprises comprenant l'effet de fusions.

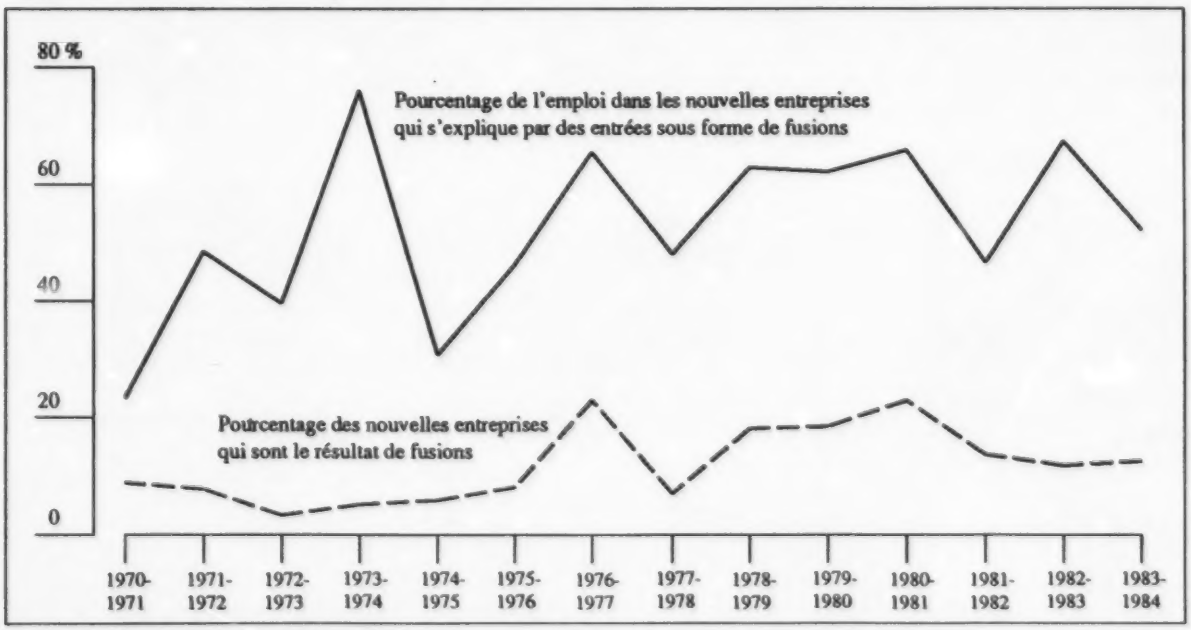
Les moyennes du tableau 3-10 dissimulent, toutefois, le fait que l'importance des deux éléments de l'entrée et de la

sortie des entreprises varie beaucoup dans le temps. Par exemple, le taux de sortie des entreprises associé à la fermeture d'établissement est beaucoup plus stable que celui associé à la fusion. Ce dernier reflète le fait bien connu que les fusions ont tendance à se produire par vagues. Dans le graphique 3-1, nous avons tracé la courbe de l'importance relative des fusions dans l'entrée des entreprises durant la période. L'importance des fusions variait beaucoup et aug mentait vers la fin de la période. Cette constatation est importante parce qu'elle signifie que les études sur la création d'emplois dans les entreprises où l'élément de fusion n'aura pas été éliminé donneront des résultats biaisés et que ce biais pourra varier beaucoup dans le temps. Finalement, les variations de la série de données sur les fusions auront une incidence sur la volatilité relative des séries de données portant tant sur l'entrée que sur la sortie et, par conséquent, feront disparaître quelque peu la différence sous-jacente notée dans la section précédente dans la série de données sur les ouvertures et les fermetures d'établissements.

Prises globalement, les données sur les entreprises et sur les établissements peuvent être utilisées pour comparer les taux de sortie et d'entrée des établissements dans le cas des entreprises fermées ou nouvelles par rapport aux permanentes[21]. C'est ce qui a été fait dans le tableau 3-11. Les entreprises fermées représentent, en moyenne, les deux tiers de l'emploi touché par les fermetures d'établissements; les nouvelles entreprises représentent à peu près le même pourcentage de l'emploi touché par les ouvertures d'établissements. Fait à noter, l'instabilité est à peu près identique pour les deux taux de sortie. Tant les entreprises permanentes que les entreprises disparues semblent afficher un taux de fermeture d'établissement influencé de façon analogue par la conjoncture économique. Ce n'est pas le cas au niveau de l'entrée. Les taux d'ouverture d'établissements par les entreprises permanentes sont moins (pas plus) instables que les taux d'ouverture d'établissements des nouvelles entreprises. Les entreprises permanentes ne réagissent donc pas aux reprises de la même façon que les nouvelles entreprises parce qu'elles peuvent augmenter la production de leurs établissements existants. En conséquence, même si, dans l'ensemble, l'adaptation semble se produire plutôt au niveau de l'ouverture d'établissements que de la fermeture d'établissements, ce phénomène doit être attribué aux entreprises nouvelles et disparues et non pas aux entreprises permanentes.

Graphique 3-1

Importance des fusions dans le processus d'entrée, industries manufacturières, Canada, 1970-1971 à 1983-1984



Source Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau 3-11

Comparaison des sources de renouvellement des emplois dues à l'ouverture et à la fermeture d'établissements dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1971 à 1979-1980

En pourcentage

	Taux de renouvellement des emplois dans l'ensemble des établissements (1)	Taux de renouvellement des emplois dans les entreprises par suite d'ouverture ou de fermeture d'établissements (2)	Taux de renouvellement des emplois dans les entreprises permanentes par suite d'ouverture ou de fermeture d'établissements (1) – (2) (3)
Sources :			
Entrée[1]	1,65	1,09	0,56
Sortie[1]	1,87	1,25	0,62

1 Il s'agit de la moyenne des taux annuels de variation de l'emploi calculés en fonction de l'emploi de l'année de référence. Des modifications ont été apportées tant aux taux d'entrée que de sortie des entreprises et des établissements, conformément à l'analyse de l'annexe B.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Conclusion

Les autorités publiques doivent toujours tenir compte de l'incidence sur l'emploi des modifications apportées aux programmes gouvernementaux. Par exemple, dans les discussions sur les avantages de la libéralisation des échanges, on cherche à préciser depuis longtemps à quel point le retrait des tarifs douaniers et des autres barrières aux échanges internationaux engendre des coûts élevés. Certains spécialistes font reposer leur analyse de la question sur l'hypothèse de l'existence de coûts élevés découlant presque toujours de la réaffectation des ressources. Bien qu'on sache que certaines ressources sont constamment réaffectées dans une économie de marché, peu d'analystes ont tenté de mesurer ce processus. Les données présentées dans ce chapitre nous éclairent sur l'importance et sur la nature des pertes brutes d'emplois que causent la décroissance et la disparition d'établissements et d'entreprises.

Chaque année, un pourcentage élevé et relativement stable d'emplois dans le secteur manufacturier sont supprimés à cause du repli et de la disparition d'établissements. L'ampleur des mouvements de l'emploi varie en fonction de la période de temps utilisée. À court terme, la fermeture d'établissements, tant dans les entreprises disparues que dans celles permanentes, a éliminé, en moyenne chaque année, 1,9 % de l'emploi durant la période 1970-1981. En outre, la perte d'emplois dans les établissements qui enregistrent un repli représentait, chaque année, un pourcentage additionnel de 6,5 % de l'emploi du secteur manufacturier. Le taux de perte brute d'emplois provenant des deux sources s'élevait à plus de 8 % sur une base annuelle. En le calculant à partir de points limites séparés de cinq ans, le taux implicite annuel de perte brute d'emplois s'élevait à plus de 4 %; pour l'ensemble de la période de 10 ans, il était de 3,6 %. Dans ce dernier cas, ce résultat signifie que la réduction de l'emploi associée au repli et à la disparition des entreprises et des établissements représentait plus de 30 % de l'emploi de la première année de la décennie à l'étude.

Pour prévoir l'incidence sur l'emploi des changements dans les politiques, dont les politiques de libéralisation des échanges, il faut se donner un point de repère. Dans ce chapitre, nous avons retenu deux critères : un de long terme, l'autre de court terme. À long terme, la réduction du niveau de l'emploi due au repli et à la disparition d'établissements constitue une estimation de l'effet des changements structurels, même si ce n'est qu'au niveau de l'unité de production. Cette estimation permet de détecter l'effet net des divers facteurs dont dépend la situation de chaque unité de production.

À long terme, les pertes d'emplois dépendent surtout du processus de sortie d'activité des unités de production. Cette dernière fait partie d'un phénomène de sélection naturelle. Bien que de nombreux changements exogènes de l'environnement, allant du progrès technologique aux modifications

apportées à la politique commerciale, aient une incidence sur les entreprises dans toutes les industries, leur taux global d'échec varie relativement peu à la longue. Ce résultat porte à croire qu'un choc exogène ne compte pas autant que la capacité des administrateurs à s'adapter. Quelle que soit la composition de la population des entreprises, il y aura un pourcentage relativement stable d'entreprises qui ne pour ront pas s'adapter durant une année donnée et qui feront faillite par la suite; au cours d'une décennie, un tel ajustement représente environ 20 % de l'emploi de la première année. Le fait que le processus de sortie soit relativement indépendant de la conjoncture économique signifie qu'il existe un taux naturel d'adaptation et que cette adaptation se produit constamment. On s'attend normalement à ce qu'un certain pourcentage des ressources se dégagent d'une industrie chaque année à cause du déclin des entreprises.

Les données laissent croire que le taux net de l'emploi dans une industrie varie dans le temps à cause de différences entre les taux annuels d'entrée et non pas de sortie; les industries ne croissent pas tellement en réduisant les taux de sortie mais bien en augmentant les taux d'entrée. Il y a donc adaptation dans les entreprises en croissance parce que les travailleurs qui perdraient normalement leur emploi à cause du repli des entreprises se dirigent vers d'autres entreprises en expansion.

S'il est vrai que le taux de sortie est relativement stable et qu'il ne se modifie pratiquement pas lorsqu'une industrie commence à décroître, il se peut que l'adaptation provienne seulement d'une réduction dans le nombre des nouvelles entreprises. Si tel est le cas, un certain taux de décroissance d'une industrie peut exister sans imposer aux travailleurs une adaptation additionnelle dépassant les limites de celle qui survient normalement. Mais, à ce stade-ci, une telle conclusion ne peut être avancée qu'avec prudence. Au début des années 80, durant la pire récession depuis les années 30, les taux de sortie ont effectivement augmenté. Évidemment, cet ajustement peut simplement signifier que le taux moyen de perte d'emplois était alors plus élevé que le taux n'entraînant aucune sortie additionnelle. Il est également vrai que, dans le cas des industries en décroissance entre 1970 et 1979, le taux de sortie était plus élevé que pour les industries en croissance. Mais, ici aussi, cette constatation peut simplement signifier que le taux moyen de perte d'emplois dans les industries en décroissance était plus élevé que le taux permettant aux sorties de rester relativement constantes. Néanmoins, ces deux observations signifient qu'il faut être prudent si l'on prétend que l'adaptation en aval est réalisable sans déplacement additionnel des travailleurs. Par contre, les données que nous avons présentées montrent que, lorsque la croissance est négative, l'adaptation se fait autant au niveau de l'entrée que de la sortie; un tel ajustement implique que seulement une partie de la décroissance qui accompagne ce type d'adaptation structurelle entraîne des taux plus élevés de congédiement des travailleurs.

Si les taux de sortie sont relativement stables et si les taux d'entrée sont variables, alors c'est le processus de création d'unités de production qui déterminera essentiellement si une région aura une économie en croissance. Cette constatation permet de penser qu'une stratégie industrielle ne devrait pas viser à empêcher les disparitions inévitables qui surviendront, mais qu'elle devrait favoriser la création d'entreprises. Le processus de création est fortement dominé par les petites entreprises et par les petits établissements. Pour qu'une stratégie industrielle ait un effet salutaire sur la croissance d'une région, elle devrait porter sur les facteurs qui favorisent l'entrée et la croissance de ces petites entreprises, par exemple, en éliminant les imperfections du marché.

Parallèlement à l'incidence à long terme dont nous venons de parler, l'importance des variations de l'emploi à court terme peut également servir de point de repère pour évaluer l'effet des changements qu'on veut apporter aux politiques, comme la libéralisation des échanges commerciaux. Si ce critère est utilisé, le niveau des variations « normales » de l'emploi s'élève de façon marquée. La perte brute d'emplois due à la décroissance et à la disparition d'établissements manufacturiers atteignait, en moyenne, environ 8 % par année lorsqu'elle était calculée sur une base annuelle. Ce taux est beaucoup plus élevé que le taux implicite des variations à long terme parce qu'il reflète à la fois un ajustement structurel et cyclique. Lorsqu'on le mesure au niveau des établissements, l'effet cyclique se renverse à long terme. Cependant, bien qu'il soit raisonnable de supposer que la baisse de l'emploi mesurée sur des périodes de cinq et de 10 ans est associée à une réaffectation des travailleurs, ce n'est pas forcément le cas pour les variations annuelles qui peuvent n'entraîner qu'un congédiement temporaire des travailleurs. Pour savoir si les estimations à court terme ou à long terme de la perte d'emplois reflètent mieux dans quelle mesure les travailleurs sont mis à pied, il faudra déterminer jusqu'à quel point, lorsqu'ils cessent d'exercer un emploi pour un court laps de temps, les travailleurs passent à un nouvel emploi. Pour étudier ce phénomène, il faudra se pencher sur les taux de cessation d'emploi de la main-d'œuvre. Cette question sera analysée au chapitre 6.

4 Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier par rapport aux autres grands secteurs au Canada

Le chapitre précédent a traité du degré de changement qui se produit dans le secteur manufacturier par suite de la croissance et de la décroissance des entreprises et de leurs établissements. Le volume du changement, qu'il soit mesuré en pourcentage des entreprises ou de l'emploi affectés, est considérable.

Dans ce chapitre, nous comparons l'importance de la variation de l'emploi et les facteurs qui en sont responsables, dans le secteur manufacturier par rapport aux autres secteurs. Nous posons, à l'égard de ces autres secteurs, les mêmes questions qui ont été étudiées dans le chapitre précédent. Est-ce que le renouvellement des emplois attribuable aux variations dans les résultats des entreprises est considérable ou faible ? Existe-t-il aussi, dans ces secteurs, une composante importante de la sortie des entreprises qui demeure plutôt invariante par rapport aux conditions économiques ? Est-ce que l'adaptation se produit essentiellement par le biais de l'entrée plutôt que de la sortie ? Quelle est l'importance à long terme de l'entrée et de la sortie ? Les réponses à ces questions peuvent permettre d'évaluer à quel point les caractéristiques du changement sont spécifiques au secteur manufacturier.

Il est plus facile d'obtenir des données sur le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier et ces données peuvent être plus complètes à cause de l'attention apportée dans le passé aux secteurs de production des biens par les organismes de collecte de données. Le Recensement des manufactures canadien n'a pas d'équivalent historique dans le secteur des services, à l'exception de certaines enquêtes particulières. Toutefois, on a mis au point récemment deux fichiers de données qui permettent de mesurer certains aspects du renouvellement des emplois dans des secteurs autres que le secteur manufacturier. Le premier fichier incorpore des données longitudinales basées sur les entreprises; il a été mis au point par Statistique Canada. Le second est un fichier qui rattache les établissements aux entreprises qui en sont propriétaires; il a été développé par Dun et Bradstreet, une firme privée. Le premier fichier dispose de données permettant de spécifier les composantes de la variation de l'emploi dans les entreprises. Le second permet de mesurer la variation de l'emploi à l'échelle de l'établissement. Aucun de ces deux fichiers ne convient parfaitement à ces tâches, mais lorsque l'on comprend leurs limites, on peut les utiliser pour comparer les dimensions de la croissance des emplois entre les grands secteurs de l'économie autres que le secteur manufacturier. Dans ce chapitre, nous utilisons ces sources pour voir si les caractéristiques de l'adaptation que nous avons déjà observées pour le secteur manufacturier se révèlent dans d'autres secteurs d'activité.

Le renouvellement des emplois à l'échelle des entreprises

Le fichier du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi

La mise au point récente par Statistique Canada d'un fichier de données longitudinales (le fichier du PALE) basé sur les listes de paie transmises aux autorités fiscales par tous les employeurs permet un examen exhaustif du processus de renouvellement des emplois à l'échelle de l'entreprise[1]. Il existe des données sur le renouvellement des emplois dans les entreprises permanentes, les entreprises nouvelles inscrites au fichier et les entreprises retirées de ce dernier pour la période de 1978 à 1986. De façon générale, nous utiliserons dans ce texte les deux dernières catégories pour mesurer le processus de création et de disparition des entreprises.

Aux fins de l'analyse du renouvellement des emplois, le fichier actuel du PALE comporte une lacune étant donné que l'effet des fusions n'a pas été exclu des catégories de création et de disparition des entreprises. Baldwin et Gorecki [1983], au moyen de données sur les établissements tirées du Recensement des manufactures, ont constaté que l'entrée attribuable aux fusions est presque aussi importante que celle attribuable aux nouveaux établissements lorsque l'on considère l'ensemble de la période de 1970 à 1979 (tableau 3-1). De plus, il existe une fluctuation considérable sur une base annuelle dans l'importance relative des fusions comparée à celle de l'entrée par la création de nouveaux établissements (graphique 3-1). Par conséquent, si on utilise les données du PALE, les taux de gain d'emplois peuvent ne pas être exactement égaux aux taux de création de nouveaux emplois; les taux de perte d'emplois peuvent ne pas être égaux aux taux de disparition réelle des emplois. Si les codes qui sont attribués aux entreprises (les numéros du SIRE)[2] dans le fichier du PALE changent souvent à

l'occasion de fusions, les taux de création et de disparition, lorsqu'ils sont calculés à partir de ces variables dans le fichier du PALE, seront surévalués[3]. L'importance de cette surévaluation pourra être précisée de façon empirique[4].

Comparaison du renouvellement des emplois selon le fichier du PALE et selon le Recensement des manufactures

Nous présentons au tableau 4-1 une comparaison du renouvellement des emplois à l'échelle du secteur manufacturier à partir du fichier du PALE et du Recensement des manufactures, ce dernier ayant servi de base de données au chapitre 3. Dans la première estimation basée sur le recensement, à la colonne 2, on utilise les entreprises pour mesurer la croissance et la décroissance de l'emploi et on inclut les fusions dans les entrées et les sorties. On utilise aussi les entreprises à la colonne 3, mais on y exclut les effets des fusions des entrées et des sorties. Dans la quatrième colonne, on utilise les établissements pour mesurer le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier.

Lorsqu'on évalue les résultats du tableau 4-1, il importe de se rappeler que la définition des entreprises et des emplois diffère entre le fichier du PALE et celui du recensement. L'emploi dans le fichier du PALE est mesuré en termes d'unités moyennes de main-d'œuvre (UMM). On calcule l'UMM en divisant les frais de personnel par la rémunération annuelle moyenne. L'emploi dans le fichier du Recensement des manufactures comprend tous les travailleurs de la production et le personnel auxiliaire. Il est basé sur un concept d'emploi annuel moyen[5].

Les entreprises dans le fichier du PALE sont créées par le regroupement des établissements. Il ne s'agit pas d'un regroupement sous un même contrôle de tous les établissements, par exemple, du secteur manufacturier. Il s'agit plutôt d'un regroupement d'établissements jusqu'à une entité juridique pour les sociétés et une entreprise principale pour les entreprises non constituées en société. Il en résulte des entreprises relativement plus petites que les unités utilisées dans le recensement. Les entreprises définies dans les travaux dont nous avons fait état au chapitre 3, où nous avons utilisé les données du Recensement des manufactures, sont définies comme des établissements du domaine du secteur manufacturier et des industries primaires sous un contrôle commun. C'est là une définition plus large des entreprises que celle qui est utilisée dans le fichier du PALE.

Il ressort des données du tableau 4-1 que le fichier du PALE contient une partie seulement des entrées qui se produisent par fusion. L'importance des entrées et des sorties dans le secteur manufacturier selon le fichier du PALE est considérablement moindre que celle de la version du fichier des entreprises du recensement qui comprend les fusions comme une forme d'entrée. Elle est légèrement plus marquée que la version de ce dernier qui exclut les entrées par fusion. Le taux d'entrée des entreprises par l'ouverture de nouveaux établissements est de 0,8 %, tandis que le taux de sortie par la fermeture d'établissements est de 1,5 % lorsque l'on utilise le fichier du recensement en excluant les entrées par fusion. Ces chiffres ne sont que légèrement inférieurs aux résultats du fichier du PALE pour les entrées (1,3 %), mais il n'existe pas de différence quant aux sorties. Dans l'ensemble, par conséquent, lorsqu'on considère les entrées et les sorties d'entreprises, on obtient un chiffre

Tableau 4-1

Comparaison des composantes de la variation annuelle de l'emploi[1] calculées à partir du fichier du PALE et du fichier du Recensement des manufactures, Canada, 1978-1981

En pourcentage

	Fichier du PALE	Recensement des manufactures		
		Entreprise[2]		Établissement
	Entreprise (1)	(2)	(3)	(4)
Catégories :				
Fermés	1,5	5,1	1,5	2,0
Permanents – en décroissance	6,0	6,1	..	6,7
Pertes brutes d'emplois	7,5	11,0	..	8,7
Nouveaux	1,3	2,4	0,8	1,4
Permanents – en croissance[3]	8,1	9,9	..	7,4
Gains bruts d'emplois	9,4	12,5	..	8,8

1 Moyenne pour la période de l'emploi de 1978 à 1981 de la variation annuelle en pourcentage. Les deux sources de données portent sur l'emploi dans le secteur manufacturier.

2 La colonne 3 diffère de la colonne 2 en ce que les entrées et les sorties attribuables aux fusions ont été exclues. Par conséquent, la colonne 3 ne comprend que les taux de sortie des entreprises par suite de la fermeture d'établissements et les taux d'entrée des entreprises par suite de la création d'établissements.

3 La moyenne des entreprises des données du Recensement est probablement biaisée à la hausse à cause de l'anomalie observée en 1980-1981. Si nous utilisons la moyenne de 1978 à 1980, les chiffres de cette ligne sont 8,9, 8,4 et 7,7 % respectivement.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

légèrement plus élevé dans le fichier du PALE, tel que prévu, car les fusions sont incluses dans le fichier du PALE; toutefois, les différences ne sont pas grandes.

Par contre, le signe de la différence à laquelle on peut s'attendre entre les résultats d'entrées et de sorties des entreprises selon le PALE (colonne 1) et ceux du fichier des établissements du recensement (colonne 4) est difficile à prévoir. D'une part, les fusions entraîneront des entrées et des sorties d'entreprises dans le fichier du PALE sans qu'il y ait nécessairement un équivalent dans le fichier des établissements. D'autre part, les taux du fichier du PALE ne comprennent pas les créations et les disparitions d'établissements qui se produisent parmi les entreprises permanentes. Les taux d'entrée et de sortie des établissements du recensement (colonne 4) sont tous deux plus élevés que les taux comparables du fichier du PALE[6]. Mais, encore une fois, les différences sont faibles.

La croissance et la décroissance de l'emploi dans les entreprises permanentes dans un fichier basé sur les entreprises ne devraient pas être égales à celles dérivées d'un fichier basé sur les établissements[7]. La croissance et la décroissance des entreprises permanentes comprendront non seulement la croissance et la décroissance des établissements permanents, mais aussi les fusions et la création ainsi que la disparition d'établissements dans ces entreprises. Cet ajustement a pour effet de réduire le taux de décroissance des entreprises permanentes dans le PALE à un niveau inférieur à celui des établissements permanents et d'accroître le taux de croissance des entreprises permanentes dans le fichier du PALE au-delà de celui des établissements permanents, mais, dans les deux cas, la différence est inférieure à 1 point de pourcentage[8]. Par conséquent, les résultats du groupe des entreprises permanentes dans le secteur manufacturier dans le fichier du PALE sont assez proches des données d'établissements tirées du fichier d'établissements du recensement[9]. La différence dans la création et la suppression brutes d'emplois entre les deux sources est du même ordre de grandeur.

Mesurer les variations de l'emploi à l'échelle de l'entreprise permet de saisir à quel point les emplois sont transférés d'une entité à une autre. Cette mesure comprend les transferts attribuables aux créations et aux disparitions ainsi qu'aux fusions. L'observation du changement à l'échelle de l'établissement, pour sa part, permet de saisir les mouvements entre les établissements. Un premier type d'analyse permet de préciser dans quelle mesure les entreprises croissent et décroissent tandis que le second type d'observation permet de le faire à l'échelle des établissements. C'est cette deuxième approche qui correspond de plus près aux mouvements effectifs de l'emploi[10].

Le fichier du PALE, bien que constitué de données basées sur les entreprises, a été conçu de façon à refléter de près, bien que de façon imparfaite, le renouvellement des emplois à l'échelle de l'établissement dans le secteur manufacturier. Les entrées saisissent la création d'établissements par de nouvelles entreprises, mais elles ne détectent pas la création d'établissements par les entreprises permanentes. Si on tient compte de cette observation, on peut utiliser le fichier du PALE pour examiner les questions posées plus tôt au sujet des caractéristiques du renouvellement des emplois à la fin des années 70 et au début des années 80 dans les grands secteurs de l'économie autres que le secteur manufacturier. Il faut toutefois être prudent au sujet de conclusions relatives au renouvellement des emplois lorsqu'on utilise le fichier du PALE à des fins d'analyse portant sur des niveaux plus fins de la classification des industries, sur des régions géographiques plus petites que l'ensemble du pays et sur des périodes historiques différentes si on n'a pas effectué le type d'introspection des données présentées au tableau 4-1.

Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier par rapport aux autres secteurs

On trouvera au tableau 4-2 les taux de création et de disparition des entreprises tirés du fichier du PALE selon le nombre d'entreprises dans tous les secteurs de l'économie canadienne, sauf l'administration publique, au cours des années 1978-1986. Ce fichier est plus exhaustif que nombre d'autres, surtout lorsqu'il s'agit de petites entreprises. Par conséquent, les taux d'entrée et de sortie peuvent être calculés pour trois groupes différents afin de montrer l'effet découlant de la couverture des entreprises de taille différente. Nous avons calculé ces taux dans le cas de l'ensemble des entreprises (colonnes 1 et 2), de celles employant moins de cinq salariés (colonnes 3 et 4) et de celles comprenant plus de cinq salariés (colonnes 5 et 6). Plusieurs constatations se dégagent de l'examen des données.

En premier lieu, les petites entreprises (moins de cinq salariés) et les grandes entreprises (plus de cinq salariés) comportent des taux différents de sortie. Dans le cas des petites entreprises, 55,6 % de celles qui existaient en 1978 étaient disparues en 1986. Dans celui des grandes entreprises, seulement 36,3 % n'existaient plus en 1986. En second lieu, les taux de disparition sont moins variables que les taux de création indépendamment de la taille des entreprises couvertes. Cette constatation est surtout évidente durant la récession de 1981-1982 alors que les taux de sortie changeaient à peine, presque tout le changement se produisant à l'entrée. En troisième lieu, lorsque défini en fonction du nombre d'entreprises, le taux moyen de création

Tableau 4-2

Taux d'entrée et de sortie des entreprises[1], calculés à partir du fichier du PALE, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Toutes les entreprises		Entreprises ayant moins de cinq employés		Entreprises ayant cinq employés ou plus	
	Création (1)	Disparition (2)	Création (3)	Disparition (4)	Création (5)	Disparition (6)
1978-1979	20,0	15,1	23,3	17,8	10,3	7,0
1979-1980	20,3	14,8	24,7	17,8	8,4	6,6
1980-1981	20,4	14,6	24,6	17,3	8,6	6,7
1981-1982	17,1	15,3	20,5	18,0	6,8	7,1
1982-1983	20,4	14,4	24,3	16,6	8,1	7,4
1983-1984	18,4	15,6	21,3	18,1	8,4	7,1
1984-1985	19,6	14,3	22,9	16,7	8,8	6,3
1985-1986	18,7	15,0	21,8	17,6	8,6	6,8
Moyenne	19,4	14,9	22,9	17,5	8,5	6,9
Écart type	0,42	0,16	0,56	0,20	0,34	0,12
1978-1986	92,6	50,6	107,3	55,6	49,7	36,3
Taux annuel implicite	8,5	8,4	9,5	9,6	5,2	5,4

1 Tous les taux sont calculés par rapport au nombre d'entreprises selon la taille dans l'année de référence pour tous les secteurs, sauf l'administration publique.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

et de disparition est assez sensible au seuil inhérent à la méthode de collecte des données utilisée. Lorsqu'on calcule le taux annuel moyen d'entrée dans le cas de toutes les entreprises, on obtient 19,4 % pour la période de 1978 à 1986. Lorsqu'on enlève les entreprises de moins de cinq salariés, le taux annuel moyen de création tombe à 8,5 % et le taux de disparition à 6,9 %.

Les taux d'entrée et de sortie des entreprises manufacturières calculés au chapitre 3 n'étaient basés que sur les entreprises dont des établissements ont rempli un questionnaire « long » pour Statistique Canada[11]. L'échantillon a été tronqué par l'omission des plus petites entreprises. Selon cet échantillon, le taux d'entrée des entreprises n'a été en moyenne que de 5,5 % par an de 1978 à 1981, tandis que le taux de sortie était de 6,7 %. Le taux d'entrée moyen des entreprises manufacturières calculé à partir du fichier du PALE pour la même période a été de 12,9 %, tandis que le taux de sortie moyen était de 9,1 % (voir le tableau 4-3). Toutefois, les taux d'entrée et de sortie du fichier du PALE pour les entreprises comprenant plus de cinq salariés étaient de 5,9 et 5,1 % respectivement. Ces taux se rapprochent de ceux de l'échantillon du Recensement des manufactures.

L'omission des entreprises de la plus petite taille influe sur les taux estimés d'entrée et de sortie lorsque ceux-ci sont calculés au moyen du nombre d'entreprises dans le fichier du PALE. Toutefois, la plus petite taille des entreprises (moins de cinq salariés) représentait un faible pourcentage des salariés impliqués dans les entrées et les sorties du secteur manufacturier : en moyenne, seulement 12 % environ dans le cas des entrées d'entreprises et 6 % dans celui des sorties pour la même période de trois ans (1978-1981). Les taux d'entrée et de sortie calculés sur la base des effectifs d'emploi seront donc beaucoup moins sensibles à la couverture des entreprises de diverses catégories selon la taille.

Afin de démontrer l'incidence de l'utilisation d'échantillons d'entreprises de diverses tailles, nous avons calculé les taux d'entrée et de sortie du secteur manufacturier pour la période de 1978 à 1986 dans le cas de toutes les entreprises, ainsi que dans le cas des seules entreprises de plus de cinq salariés. Les résultats figurent au tableau 4-3. Les taux d'entrée et de sortie calculés sur la base du nombre d'entreprises diminuent de façon spectaculaire lorsque les entreprises de moins de cinq salariés sont exclues. La

Tableau 4-3

Taux d'entrée et de sortie des entreprises[1], calculés à partir du fichier du PALE, sur la base du nombre d'entreprises et de leur emploi, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Création				Disparition			
	Nombre d'entreprises		Emploi		Nombre d'entreprises		Emploi	
	Toutes les entreprises (1)	Entreprises ayant cinq employés ou plus (2)	Toutes les entreprises (3)	Entreprises ayant cinq employés ou plus (4)	Toutes les entreprises (5)	Entreprises ayant cinq employés ou plus (6)	Toutes les entreprises (7)	Entreprises ayant cinq employés ou plus (8)
1978-1979	13,7	7,2	1,6	1,5	9,4	5,4	1,8	1,7
1979-1980	12,8	5,4	1,2	1,1	8,8	4,9	1,3	1,3
1980-1981	12,3	5,1	1,0	0,9	9,0	5,0	1,5	1,4
1981-1982	10,5	4,4	0,8	0,7	9,9	5,5	1,2	1,1
1982-1983	13,3	5,4	1,1	0,9	10,3	6,1	1,7	1,6
1983-1984	13,8	6,0	1,9	1,8	9,8	5,5	2,2	2,2
1984-1985	14,3	6,2	1,6	1,4	10,0	5,3	1,6	1,5
1985-1986	14,0	5,8	1,2	1,0	10,1	4,8	1,7	1,6
Moyenne	13,1	5,7	1,3	1,2	9,7	5,3	1,6	1,6
Écart type	0,44	0,29	0,13	0,13	0,19	0,15	0,11	0,11
1978-1986	72,2	33,1	13,9	10,4	41,4	33,1	15,9	15,4
Taux annuel implicite	7,0	3,6	1,6	1,2	6,5	4,9	2,1	2,1

1 Tous les taux de variation sont calculés par rapport au nombre d'entreprises et à l'emploi total du secteur manufacturier pour l'année de référence.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

diminution est beaucoup moindre lorsqu'on utilise des taux de changement sur la base du nombre de travailleurs impliqués dans les créations et les disparitions d'entreprises. Encore une fois, le processus de création varie plus que celui de disparition, quelle que soit la catégorie de taille utilisée ou la méthode de mesure.

Nous présentons à l'annexe C des données annuelles de 1978 à 1986 sur les pertes et les gains d'emplois; ces données étaient compilées pour 10 grands secteurs d'activités à partir du fichier du PALE. Ces grands secteurs d'activités comprennent non seulement le secteur manufacturier, mais aussi : les mines, carrières et puits de pétrole (mines); la construction; les transports, les communications et les autres services d'utilité publique (transports); le commerce de détail; le commerce de gros; la finance, l'assurance et l'immobilier (services financiers); enfin, les services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages (services socioculturels). Pour chaque secteur, nous avons calculé la valeur de chacun des éléments suivants en pourcentage de l'emploi total de l'année précédente dans le secteur : les pertes nettes d'emplois, les gains d'emplois dans les entreprises permanentes, les pertes d'emplois dans les entreprises permanentes, la variation nette attribuable aux entrées moins les sorties, les gains d'emplois dans les entreprises qui entrent et les pertes d'emplois attribuables à celles qui sortent. Ces données éclairent les questions posées au chapitre 3 sur les caractéristiques des gains et des pertes d'emplois.

Afin de répondre à ces questions, nous avons ventilé en trois sous-périodes distinctes la période de 1978 à 1986. De 1978 à 1981, la croissance de l'emploi a été, dans l'ensemble, positive pour chaque secteur. En 1981 et 1982, le Canada a connu une des baisses de production les plus sérieuses depuis le début des années 30. Les travaux de Baldwin et Gorecki [1983] et de Birch [1981] portent à croire que les taux de sortie et les taux de perte d'emplois sont relativement constants, sauf lorsque la croissance

devient négative. Ce résultat se confirme à l'examen des données annuelles résumées au tableau 4-4. Dans chaque secteur, les taux de sortie sont relativement constants durant les années de croissance positive, mais ils sont beaucoup plus élevés durant les deux années de récession. Toute caractérisation du processus d'adaptation « normalement » en œuvre doit comprendre une description des hypothèses faites relativement aux conditions macro-économiques. Dans les paragraphes suivants, nous avons utilisé les moyennes des années de 1978 à 1981 et de 1983 à 1986 pour décrire le processus d'adaptation « normal », car il y a eu, au cours de ces années, des taux de croissance positifs pour la plupart des secteurs[12].

Cinq questions portant sur ce processus vont maintenant retenir notre attention. Une première question consiste à se demander si les gains bruts d'emplois et les pertes brutes d'emplois sont considérables par rapport à la variation nette de l'emploi de chaque année. Selon les données du tableau C-1 en annexe, il semble que ce soit le cas. Si on prend comme exemple 1978-1979, le taux net de création d'emplois pour l'ensemble des entreprises, sauf celles du secteur de l'administration publique, a été de 4,8 %, dont 4,4 % attribuable aux entreprises permanentes et 0,4 % à la création nette d'entreprises (les entrées moins les sorties). Il y a eu toutefois plus de transferts d'emplois à l'intérieur de ces catégories que ne le laissent croire ces variations nettes. L'accroissement de l'emploi dans les entreprises permanentes a représenté 10,4 % de l'emploi initial total de l'année; la réduction de l'emploi dans les entreprises en décroissance a représenté 6,0 % de l'emploi en 1978. La somme des valeurs absolues des taux d'expansion et de réduction fournit une mesure globale du changement que nous appellerons le taux de renouvellement lié aux entreprises. Dans la catégorie des entreprises permanentes, ce taux a représenté 16,4 %. Dans la catégorie des entrées et des sorties, la création nette d'emplois a été de 0,4 %, soit un accroissement de 2,6 % dans les entreprises nouvelles

Tableau 4-4

Taux annuels de pertes brutes d'emplois dans les entreprises[1], calculés à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Pertes brutes d'emplois[2]								Fermées/ pertes brutes d'emplois[3]
	1978-1979 (1)	1979-1980 (2)	1980-1981 (3)	1981-1982 (4)	1982-1983 (5)	1983-1984 (6)	1984-1985 (7)	1985-1986 (8)	1978-1981, 1983-1986 (9)
Primaire	15,4	16,3	18,1	22,7	16,3	15,5	14,5	16,7	28,0
Mines, carrières et puits de pétrole	5,6	5,3	8,5	16,9	16,0	8,3	11,2	13,3	19,6
Industries manufacturières	7,4	8,0	7,3	12,9	12,8	7,0	7,3	7,8	22,8
Construction	18,5	19,0	16,9	24,2	24,4	20,8	17,2	16,2	20,9
Transports, communications et autres services d'utilité publique	7,7	9,3	5,8	8,3	10,3	4,9	6,0	7,4	17,7
Commerce de gros	9,3	10,0	10,5	15,2	15,5	10,5	9,3	11,1	26,8
Commerce de détail	7,6	8,	8,	11,4	11,	8,1	9,0	9,6	28,6
Finance, assurance et immobilier	6,1	6,4	9,1	9,7	10,1	8,1	7,8	7,7	23,5
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	7,1	7,1	7,6	9,2	10,5	7,2	7,9	8,0	29,8
Ensemble des secteurs	8,2	8,7	8,5	12,0	12,4	8,3	6,5	9,0	26,5

1 Tous les taux sont calculés en pourcentage de l'emploi total de l'année de référence.

2 Les pertes brutes d'emplois sont définies à partir des emplois perdus par suite des fermetures et de la décroissance de l'emploi dans les entreprises permanentes. Dans ces données, l'effet des cessions est inclus. Pour une description des concepts d'entreprise et d'emploi et pour le détail du calcul des données, voir l'annexe C.

3 Calculées comme étant la moyenne du ratio du taux de pertes d'emplois dans les entreprises fermées au taux de pertes brutes d'emplois pour les années indiquées.

Source Annexe C.

moins une réduction de 2,2 % dans les entreprises qui ferment. Dans ce cas, le taux de renouvellement lié aux entreprises a été de 4,8 %. Le taux de renouvellement brut global des emplois a été de 21,2 % mais les gains nets d'emplois n'ont été que de 4,8 %.

On obtient des résultats semblables pour chaque secteur d'activité. On trouvera au tableau 4-5 une présentation synthétique des taux annuels moyens de création nette (colonne 1) et de renouvellement brut d'emplois (colonne 2) pour divers secteurs et pour les périodes de 1978 à 1981 et de 1983 à 1986. Les variations de l'emploi se répartissent en deux composantes : les variations provenant de la croissance et de la décroissance des entreprises permanentes (colonnes 3 et 4) et celles qui sont attribuables aux entrées et aux sorties (colonnes 5 et 6). Dans tous les secteurs, les taux de renouvellement liés aux entreprises sont beaucoup plus élevés que les taux nets correspondants de création d'emplois. Si on mesure l'instabilité au moyen des trois taux de renouvellement du tableau 4-5, le secteur des transports est le moins instable, tandis que le secteur primaire et le secteur de la construction sont les plus instables. Les données du tableau 4-5 démontrent aussi que le changement net annuel est beaucoup plus grand dans le groupe des entreprises permanentes que dans celui des entreprises nouvelles et de celles qui ferment tout comme le sont les taux de renouvellement.

Ces données jettent aussi une certaine lumière sur une deuxième question : le taux de repli normal ou habituel. Si les taux de sortie et de repli ont une importante composante stochastique qui n'est pas liée aux changements mineurs

Tableau 4-5

Comparaison des taux de gains nets d'emplois des entreprises par rapport aux taux de renouvellement des emplois, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, moyennes annuelles pour les périodes 1978-1981 et 1983-1986

En pourcentage

	Création nette d'emplois[1] (1)	Renouvellement brut des emplois[2] (2)	Création nette d'emplois dans les entreprises permanentes[3] (3)	Renouvellement des emplois dans les entreprises permanentes[4] (4)	Création nette d'emplois par création et fermeture des entreprises[5] (5)	Renouvellement des emplois par création et fermeture des entreprises[6] (6)
Primaire	4,6	36,8	2,3	25,5	2,3	11,3
Mines, carrières et puits de pétrole	5,8	23,3	5,8	19,8	0,1	3,4
Industries manufacturières	2,6	17,5	2,9	14,4	–0,3	3,1
Construction	4,1	40,2	3,3	32,0	0,7	8,3
Transports, communications et autres services d'utilité publique	0,1	13,8	0,3	11,7	–0,1	2,2
Commerce de gros	3,9	24,2	4,2	19,0	–0,3	5,1
Commerce de détail	5,5	22,3	5,0	17,1	0,4	5,2
Finance, assurance et immobilier	3,4	18,6	3,2	14,8	0,2	3,8
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	5,0	20,0	4,2	14,7	0,8	5,3
Ensemble des secteurs	3,8	20,9	3,5	16,1	0,3	4,8

1 Gains bruts d'emplois moins pertes brutes d'emplois de toute catégorie divisés par l'emploi de l'année de référence.
2 Gains bruts d'emplois plus pertes brutes d'emplois en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
3 Création nette d'emplois dans les entreprises permanentes en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
4 Gains d'emplois plus pertes d'emplois dans les entreprises permanentes en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
5 Gains d'emplois attribuables aux nouvelles entreprises moins pertes d'emplois attribuables aux entreprises fermées en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
6 Gains d'emplois attribuables aux nouvelles entreprises plus pertes d'emplois attribuables aux entreprises fermées en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.

SOURCE Annexe C.

dans l'activité économique, la taille de cette composante détermine l'ampleur de l'adaptation aux événements exogènes qui se produisent continuellement et indique dans quelle mesure un secteur particulier contribue à la variabilité courante de l'économie. Ces taux figurent au tableau 4-6, encore une fois sous la forme de moyennes annuelles, pour les périodes de 1978 à 1981 et de 1983 à 1986.

Comme les taux de perte brute d'emplois diffèrent d'une industrie à l'autre, ce taux normal de repli devrait être conditionné par certaines caractéristiques propres aux secteurs d'activité, telles que la technologie, la nature de la demande, les types de réglementation par l'État, le ratio des coûts fixes aux coûts variables. Le secteur des transports comporte le plus faible taux de perte brute d'emplois, avec une moyenne annuelle de seulement 6,9 % dans l'ensemble. Les secteurs les plus instables sont le secteur primaire et le secteur de la construction, avec des taux annuels moyens de perte brute d'emplois de 16,1 et 18,1 % respectivement. Ce taux est de 8,5 % pour toutes les industries et les trois secteurs dont les effectifs sont les plus importants (le secteur manufacturier, le commerce de détail et les services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages) sont tous proches de la moyenne. La croissance du commerce de détail et des services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages aux dépens du secteur manufacturier ne devrait pas avoir d'impact spectaculaire sur la variabilité globale, du moins telle que nous la définissons ici.

En troisième lieu, nous nous sommes demandés si l'adaptation se produit du côté de l'expansion plutôt que de celui de la contraction. Les données présentées à l'annexe C indiquent qu'il existe un taux de perte brute d'emplois relativement élevé, même lorsque la croissance est positive, et que les taux d'entrée sont plus instables que les taux de sortie au cours de ces périodes. Dans les neuf secteurs, les taux globaux de perte brute d'emplois sont plus instables (que ce soit selon l'intervalle des estimations ou selon leurs variances) que les taux de perte brute d'emplois pendant les six années de 1978 à 1981 et de 1983 à 1986.

Les tableaux de l'annexe C démontrent aussi que le processus d'adaptation a changé de façon marquée pendant la récession de 1981 à 1983. Les taux de perte brute d'emplois, qui ont été relativement constants en 1981, ont augmenté de façon spectaculaire pendant la récession. Un peu plus de la moitié de la variation dans la création nette d'emplois provient de l'augmentation des pertes brutes d'emplois.

Tableau 4-6

Importance des fermetures d'entreprises par rapport aux entreprises permanentes en perte de vitesse, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, moyennes annuelles pour les périodes 1978-1981 et 1983-1986

En pourcentage

	Composantes des pertes brutes d'emplois			
	Entreprises fermées[1] (1)	Entreprises permanentes en perte de vitesse[2] (2)	Pertes brutes d'emplois (1) + (2) (3)	Fermées/pertes brutes d'emplois (1)/(3) (4)
Primaire	4,5	11,6	16,1	28,0
Mines, carrières et puits de pétrole	1,7	7,0	8,7	19,6
Industries manufacturières	1,7	5,8	7,5	22,8
Construction	3,8	14,3	18,1	20,9
Transports, communications et autres services d'utilité publique	1,1	5,7	6,9	17,7
Commerce de gros	2,7	7,4	10,1	26,8
Commerce de détail	2,4	6,0	8,4	28,6
Finance, assurance et immobilier	1,8	5,8	7,6	23,5
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	2,2	5,2	7,5	29,8
Ensemble des secteurs	2,2	6,3	8,5	26,5

1 Pertes d'emplois attribuables aux fermetures d'entreprises en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
2 Pertes d'emplois dans les entreprises permanentes en perte de vitesse en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
SOURCE Annexe C.

Cette dernière est même totalement redevable au repli des entreprises permanentes. Le taux de sortie est resté inchangé, du moins au début de la récession. Il y a une faible corrélation négative entre le taux de perte d'emplois et la part de la variation nette des emplois attribuable à un changement des pertes brutes d'emplois dans l'ensemble du secteur industriel. Des taux plus élevés de perte normale d'emplois réduisent les hausses de pertes d'emplois lors d'une récession, c'est-à-dire que là où les taux normaux de perte d'emplois sont élevés, une diminution de l'emploi a tendance à être attribuable à un plus faible nombre de nouveaux emplois créés qu'un plus grand nombre d'emplois perdus. Enfin, lorsque l'emploi connaît à nouveau une croissance positive après la récession, les taux de contraction et de sortie diminuent jusqu'à leur niveau antérieur à la récession[13].

On peut utiliser les données du tableau 4-6 pour répondre à la quatrième question portant sur les sorties : l'importance des pertes d'emplois attribuables aux sorties par rapport à celles attribuables aux entreprises en perte de vitesse. S'il y a plus de déplacements lorsqu'une entreprise disparaît complètement, les sorties entraîneront des coûts plus élevés par emploi perdu. À partir du rapport des pertes d'emplois par suite des sorties sur les pertes brutes d'emplois, le secteur primaire se retrouve à nouveau en tête de liste, tout comme le commerce de gros, le commerce de détail et les services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages. Les secteurs des services (commerce de gros, commerce de détail, finance et services socioculturels) ont un pourcentage plus élevé de pertes brutes d'emplois attribuables aux sorties que le secteur manufacturieur, peut-être parce que les entreprises y sont en moyenne plus petites dans ces secteurs. C'est en ce sens qu'on peut considérer que les coûts d'adaptation aux fluctuations de l'activité économique sont plus élevés dans le cas de certains secteurs des services. Par ailleurs, le capital propre de l'entreprise peut être beaucoup plus faible dans les petites entreprises de services que dans le secteur manufacturier.

On trouvera au tableau 4-7 des données similaires à celles du tableau 4-6. Ces données visent à spécifier le processus de croissance des emplois, c'est-à-dire les entrées et les entreprises permanentes en expansion. Encore une fois, le secteur primaire et le secteur de la construction sont les plus instables avec des taux annuels moyens de gains bruts d'emplois de 20,7 et de 22,1 % respectivement pour les périodes de 1978 à 1981 et de 1983 à 1986. Le plus faible taux de gain d'emplois est celui des transports.

Tableau 4-7

Importance des créations d'entreprises par rapport aux entreprises permanentes en expansion, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, moyennes annuelles pour les périodes 1978-1981 et 1983-1986

En pourcentage

	Composantes des gains bruts d'emplois			
	Nouvelles entreprises[1] (1)	Entreprises permanentes en expansion[2] (2)	Gains bruts d'emplois (1) + (2) (3)	Nouvelles/ gains bruts d'emplois (1)/(3) (4)
Primaire	6,8	13,9	20,7	32,6
Mines, carrières et puits de pétrole	1,7	12,8	14,5	12,0
Industries manufacturières	1,4	8,7	10,1	14,0
Construction	4,5	17,6	22,1	20,4
Transports, communications et autres services d'utilité publique	1,0	6,0	7,0	14,9
Commerce de gros	2,4	11,6	14,1	17,4
Commerce de détail	2,8	11,0	13,9	20,8
Finance, assurance et immobilier	2,0	9,0	11,0	18,7
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	3,0	9,5	12,5	24,3
Ensemble des secteurs	2,6	9,8	12,4	20,9

1 Gains d'emplois attribuables aux entrées d'entreprises en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
2 Gains d'emplois dans les entreprises permanentes en expansion en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
SOURCE Annexe C.

La proportion du taux de gain brut d'emplois attribuable à l'entrée d'entreprises par opposition à l'expansion d'entreprises révèle dans quelle mesure une industrie est « ouverte » à de nouvelles entreprises qui créent de nouveaux établissements ou, au contraire, dans quelle mesure les entreprises établies sont avantagées. Les rigidités qui résultent des imperfections du marché peuvent ralentir le processus d'adaptation[14]. On a moins de chance de trouver des imperfections du marché lorsque l'entrée est relativement facile. La proportion des gains bruts d'emplois attribuables aux entrées révèle le degré de protection des entreprises existantes face aux nouvelles entreprises qui créent de nouveaux établissements. Cette proportion permet de prévoir dans quelle mesure la concurrence de ces entreprises extérieures peut se développer et peut éventuellement accélérer le processus d'adaptation de façon favorable. Ces pourcentages figurent à la colonne 4 du tableau 4-7. Le secteur minier a la plus faible proportion de création d'emplois attribuable à de nouvelles entrées, environ 12 %. Le secteur manufacturier, les transports et le commerce de gros suivent, dans une fourchette de 14 à 17,4 %. Les secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, du commerce de détail et de la construction ont une proportion d'entrée qui est proche de la moyenne générale de 20,9 % pour l'ensemble des industries. Les entrées dans les services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages sont supérieures à cette moyenne. Enfin, le secteur primaire présente les plus faibles obstacles à l'entrée avec une proportion d'entrée de 32,6 %.

En bref, le fichier du PALE indique qu'une proportion considérable de la population active est réaffectée chaque année à la suite de la décroissance et de la sortie d'entreprises. Lorsque l'économie est en croissance, 8 à 9 % environ de tous les emplois sont « perdus » chaque année pour l'ensemble de l'échantillon (voir le tableau 4-6) par rapport à 7 à 8 % environ dans le secteur manufacturier (tableau C-4 en annexe). Un taux de décroissance de 8 % cumulé au cours d'une période de cinq ans signifierait qu'une industrie perdrait quelque 40 % de ses emplois pendant cette période. Mais il serait erroné d'utiliser un taux annuel pour en dégager le changement à long terme, car on supposerait alors que toutes les entreprises qui décroissent une année continuent de le faire. En fait, la production et les effectifs d'une partie des entreprises permanentes fluctuent au fil des années.

La cinquième question consiste à se demander si les facteurs du renouvellement des emplois sur une longue période diffèrent par rapport aux changements mesurés sur une base annuelle. Afin de répondre à cette question, nous avons comparé la situation des entreprises et leurs effectifs en 1978 et en 1986. Nous avons alors recalculé la variation en pourcentage de l'emploi pour toute la période et dans chaque catégorie en comparant les effectifs des entreprises de 1986 à ceux de 1978. Les résultats de ces calculs sont présentés au tableau 4-8, tant sous la forme de variation brute en pourcentage que sous la forme de taux annuels implicites de variation.

Pour l'ensemble des industries, les pertes totales d'emplois représentent quelque 32,6 % de l'emploi de l'année de base, soit 14,4 % provenant des entreprises en perte de vitesse et 18,2 % des sorties. L'effet cumulatif de ces dernières est beaucoup moindre que ce que l'on pourrait conclure des taux annuels de variation (voir le tableau C-1 en annexe). Sur une période de huit ans, de nombreuses entreprises qui ont subi une baisse de leurs effectifs pendant une année se sont rétablies ou sont disparues. Par ailleurs, les valeurs des taux de sorties à long terme calculées sur une base annuelle sont beaucoup plus proches des taux annuels calculés en comparant deux années consécutives. Ce résultat n'était pas inévitable. Si les sorties sont essentiellement attribuables au fait qu'un groupe marginal d'entreprises entrent et sortent continuellement dans un court laps de temps, les pertes d'emplois attribuables aux sorties calculées en comparant deux années séparées par rapport à une période considérable ont tendance à être inférieures aux moyennes annuelles cumulées que l'on peut établir en examinant chacune des années qui passent[15, 16].

Sur la longue période de 1978 à 1986, dans la plupart des industries, les pertes d'emplois dues aux sorties sont devenues tout aussi considérables que celles se produisant dans les entreprises en perte de vitesse. Le processus de création et de disparition d'entreprises apparaît alors beau coup plus important dans la réaffectation des ressources lorsque l'incidence des fluctuations cycliques est éliminée et que l'on examine les tendances à moyen et à long termes. Le tableau 4-8 révèle que la proportion des pertes totales d'emplois attribuables aux sorties (colonne 10) est de 55,8 %, lorsqu'on compare la situation des entreprises en 1986 à la situation de celles de 1978 dans tous les secteurs. La proportion des gains totaux d'emplois attribuables aux entrées est de 51 % (colonne 11). On peut utiliser le ratio de sortie pour classer les industries selon l'importance des fermetures, lesquelles occasionnent des coûts d'adaptation plus élevés. Si on se situe en longue période, les conclusions qui précèdent, fondées sur les comparaisons faites sur une base annuelle, ne changent pas de façon substantielle. Le ratio d'entrée permet de mesurer l'« ouverture » du secteur. Encore une fois, le recours à la longue période ne modifie pas de façon marquée le classement relatif des divers secteurs par rapport aux variations d'une année à l'autre.

Un des objectifs de notre étude consiste à déterminer ultimement le taux annuel de renouvellement probable dans le

Tableau 4-8

Provenance des gains et des pertes d'emplois des entreprises, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, comparaison 1986-1978

		Entreprises permanentes									
		En expansion[2]		En perte de vitesse[3]		Nouvelles[4]		Fermées[5]			
	Emploi en 1978[1] (1)	1978 à 1986 (2)	Taux annuel implicite (3)	1978 à 1986 (4)	Taux annuel implicite (5)	1978 à 1986 (6)	Taux annuel implicite (7)	1978 à 1986 (8)	Taux annuel implicite (9)	Fermées/ pertes brutes d'emplois (10)	Nouvelles/ gains bruts d'emplois (11)
	En milliers					En pourcentage					
Primaire	91,4	22,3	2,5	19,1	2,6	53,7	5,5	30,2	4,4	61,2	70,7
Mines, carrières et puits de pétrole	149,9	32,2	3,6	24,3	3,4	20,3	2,3	14,4	1,9	37,1	38,6
Industries manufacturières	2 067,3	18,1	2,1	16,3	2,2	13,9	1,6	15,9	2,1	49,3	43,4
Construction	445,8	23,9	2,7	20,2	2,8	40,7	4,4	35,9	5,4	64,0	63,0
Transports, communications et autres services d'utilité publique	863,8	11,8	1,4	22,7	3,2	9,7	1,2	8,4	1,1	26,9	45,2
Commerce de gros	506,7	28,3	3,2	15,5	2,1	27,5	3,1	27,1	3,9	63,6	49,2
Commerce de détail	1 080,4	33,6	3,7	12,8	1,7	32,8	3,6	22,2	3,1	63,5	49,4
Finance, assurance et immobilier	560,9	28,6	3,2	11,9	1,6	18,8	2,2	13,8	1,8	53,8	39,7
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	2 515,6	27,8	3,1	9,3	1,2	33,2	3,6	16,8	2,3	64,5	54,4
Ensemble des secteurs	8 301,5	24,3	2,8	14,4	1,9	25,3	2,9	18,2	2,5	55,8	51,0

1 Voir l'annexe C ou Statistique Canada [1988], p. 12-20 pour une définition du concept d'emploi.
2 Augmentation de l'emploi des entreprises qui existaient à la fois en 1978 et en 1986 et dont l'emploi en 1986 est plus élevé qu'en 1978, en pourcentage de l'emploi en 1978.
3 Diminution de l'emploi dans les entreprises qui existaient à la fois en 1978 et en 1986 et dont l'emploi en 1986 est moins élevé qu'en 1978, en pourcentage de l'emploi en 1978.
4 Emploi en 1986 des entreprises créées depuis 1978, en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
5 Emploi en 1978 des entreprises fermées depuis lors, en pourcentage de l'emploi de l'année de référence.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

cadre de la dynamique d'une économie de marché. Le taux moyen de perte d'emplois calculé à partir de données annuelles pour 1978 à 1981 et 1983 à 1986 pour tous les secteurs est de 8,5 % (tableau 4-6). Le taux annuel composé implicite que nous calculons en utilisant 1978 et 1986 comme années limites n'est que de 4,4 % (tableau 4-8). La différence entre les deux provient du fait que certaines variations dans les effectifs des entreprises permanentes sont transitoires. Une partie du renouvellement des emplois est temporaire et peut ne pas entraîner une réaffectation de la main-d'œuvre et des autres facteurs de production.

Grey et Côté [1984, tableau 2, p. 4] se sont demandés si les fluctuations dans l'emploi des entreprises entraînent le déplacement des travailleurs, en suivant des salariés qui ont été licenciés en 1975 et en 1978. Parmi ceux qui ont été licenciés en 1975, 57,2 % des travailleurs des industries manufacturières sont retournés au service du même employeur au cours de la période d'emploi subséquente; en 1978, cette proportion s'est élevée à 64,7 %. Le pourcentage des travailleurs licenciés qui ne sont jamais retournés au service du même employeur est de 34,5 et 28,7 % dans ces deux années respectives. Bien qu'il soit tentant d'appliquer ces pourcentages directement aux données annuelles sur la réduction des effectifs à l'échelle de l'entreprise afin de déduire l'effet à long terme, une telle démarche ne serait pas appropriée. Une partie du taux de licenciement total peut être saisonnier et peut ne pas être saisi dans les changements des effectifs d'une entreprise d'une année à l'autre dont nous faisons état ici.

La mesure dans laquelle les changements à court terme des résultats des entreprises entraînent une réaffectation permanente de la main-d'œuvre détermine si le taux de perte d'emplois à court terme exagère le degré de recyclage naturel des ressources à mesure que se modifie la situation des diverses entreprises. Il importe donc de distinguer le renouvellement des emplois, que nous mesurons ici, du roulement de la main-d'œuvre. Nous examinerons plus en profondeur le roulement de la main-d'œuvre au chapitre 6.

Le renouvellement des emplois au niveau des établissements

Le fichier de Dun et Bradstreet

Il existe une deuxième source, le fichier de Dun et Bradstreet (D&B), pour mesurer le processus de création d'emplois pour certains secteurs en plus du secteur manufacturier. Contrairement au fichier du PALE dont l'entreprise est l'unité de mesure, les gains et les pertes d'emplois sont mesurés par établissement dans les données de D&B. Les études réalisées pour le ministère de l'Expansion industrielle régionale [MEIR, 1985, 1986*a*] ont tiré parti du fichier de Dun et Bradstreet pour ventiler les gains et les pertes totaux d'emplois au Canada entre ceux attribuables à la création, à la fermeture, à l'expansion et au repli d'établissements. Les créations correspondent aux nouveaux établissements inscrits au fichier de Dun et Bradstreet, tandis que les fermetures correspondent aux établissements qui en sont disparus. On mesure l'expansion et le repli au moyen des changements dans les effectifs des établissements qui continuent à apparaître au fichier de données Dun et Bradstreet durant toute la période.

Les données de Dun et Bradstreet ne visent pas à constituer un recensement complet. Ce fichier a, entre autres, pour fonction de fournir des données financières pour le service de cotes de crédit de Dun et Bradstreet, et ce service est un des principaux éléments qui incite les entreprises à divulguer des renseignements utiles pour ce fichier. Ce dernier est donc particulièrement représentatif des entreprises qui dépendent du crédit. Par contre, le fichier du PALE a été élaboré à partir de dossiers administratifs sur la durée d'emploi rémunéré et devrait donc être plus complet.

Nous comparons au tableau 4-9 la couverture des deux séries de données concernées. La norme pertinente dans chaque cas est l'emploi rémunéré mensuel moyen dans le secteur tel que rapporté dans l'Enquête sur la population active, un échantillon au hasard de la main-d'œuvre[17]. À l'exception du secteur primaire, le PALE a une couverture suffisamment large à l'échelle des secteurs. Par contre, celle de D&B est beaucoup plus inégale. Une comparaison de la couverture de D&B et du PALE (colonne 3) permet de constater que le fichier de Dun et Bradstreet donne d'assez bons résultats, sauf dans les secteurs des transports, de la finance et des services.

Il convient toutefois de relever des problèmes autres que ceux qui ont trait à sa couverture dans le cas du fichier de D&B. En premier lieu, comme il y a un décalage entre le démarrage d'une nouvelle entreprise et son inscription dans les dossiers de Dun et Bradstreet pour fins de cotes de crédit, il peut y avoir sous-estimation des créations d'entreprises. Dans sa première étude, Birch [1979, p. 11], qui a utilisé des données de Dun et Bradstreet pour les États-Unis, n'a pas fait de correction pour ce décalage. Par la suite, Birch et McCracken [1983] donnent des renseignements sur le taux auquel les entrées de 1969 ont été inscrites à ce fichier ou saisies par ce dernier. À partir de ces renseignements, ces auteurs estiment des facteurs de gonflement à utiliser pour calculer les créations à partir des nouvelles inscriptions au fichier de D&B. Ces facteurs diffèrent selon la période utilisée pour l'étude. Ils indiquent [*ibid.*, tableau 7, p. 23]

Tableau 4-9

Comparaison de la couverture du fichier de Dun et Bradstreet avec celle du fichier du PALE, huit secteurs, Canada, 1982

En pourcentage

	Taux de couverture des fichiers[1]		Couverture du fichier de D&B par rapport à celui du PALE
	Dun et Bradstreet (1)	PALE (2)	(1)/(2) (3)
Primaire	37,5	45,4	82,6
Mines, carrières et puits de pétrole	87,3	109,6	79,7
Industries manufacturières	87,4	105,5	82,8
Construction	87,5	84,9	103,1
Transports, communications et autres services d'utilité publique	49,9	97,1	51,4
Commerce	81,8	107,5	76,1
Finance, assurance et immobilier	57,9	105,0	55,1
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	42.6	100,9	42,2
Ensemble des secteurs[2]	64,7	101,2	63,9

1 Le taux de couverture est défini comme l'emploi dans un fichier par rapport à la moyenne mensuelle de travailleurs rémunérés à partir de l'Enquête sur la population active.
2 Sans l'administration publique.
SOURCE MEIR [1985], tableau 111-1, p. 13 et tableau 111-2A, p. 14; et Statistique Canada [1983*b*], tableau 76, p. 115 et compilations spéciales.

que, pour le secteur manufacturier, il convient d'utiliser un facteur de 2,1 si on utilise deux années consécutives du fichier de D&B, et un facteur de 1,6 pour une période de cinq ans. Il ne semble pas que des algorithmes semblables aient été utilisés dans le cas des disparitions [Johnson et Storey, 1985, p. 37-39]. Les études du MEIR basées sur le fichier de Dun et Bradstreet ne comportent pas de correction pour ces décalages, car les auteurs soutiennent que la longue période de huit ans utilisée rend le biais moins important[18].

En deuxième lieu, Birch [1979] et Johnson et Storey [1985] ont relevé une autre raison pour la sous-estimation des créations dans le fichier de D&B. Les succursales d'entreprises à établissements multiples sont mal couvertes car, à la différence des filiales qui ont une certaine autonomie (leurs propres cotes de crédit), les succursales font partie d'une organisation centrale; ce sont les données au sujet de cette dernière qui ont la plus grande importance pour Dun et Bradstreet. Environ 50 % des entreprises à établissements multiples aux États-Unis ne font pas état de données désagrégées au sujet de leurs succursales [Johnson et Storey, 1985, p. 17]. Des spécialistes du MEIR font observer qu'en général, les succursales dans le fichier canadien de Dun et Bradstreet sont encore moins bien couvertes que dans les dossiers américains. Par conséquent, les nouvelles succursales d'entreprises à établissements multiples et les fermetures sont probablement sous-estimées dans le fichier canadien de Dun et Bradstreet.

En troisième lieu, un problème résulte du fait que le fichier de Dun et Bradstreet, comme celui du PALE, incorpore des effets des fusions dans les calculs de créations et de fermetures d'établissements[19]. De nouveaux codes d'établissements, qui sont définis comme des créations, peuvent simplement résulter du transfert d'un établissement d'une entreprise à une autre. Cette procédure aura pour effet de biaiser à la hausse les créations et les fermetures et à la baisse, les taux d'expansion et de repli des établissements permanents.

En quatrième lieu, un problème connexe soulève la présomption suivante : le changement attribuable aux créations d'établissements serait surestimé par rapport à l'expansion des établissements. En effet, une entrée est inscrite dans le fichier de Dun et Bradstreet lorsqu'un nouveau numéro repère est attribué à un établissement. Cette attribution peut faire suite au démarrage d'un nouvel établissement ou à un changement de son statut juridique. Birch [1979, p. 13] laisse entendre que ce dernier élément n'est pas important. Cependant, une autre hypothèse peut se dégager à la suite d'une étude non publiée du ministère fédéral de l'Expansion industrielle régionale et des travaux de Reynolds

sur l'État du Minnesota, à partir, respectivement, des fichiers canadien et américain de Dun et Bradstreet[20]. Dans l'étude canadienne, par exemple, on a trouvé, grâce à un sondage téléphonique réalisé en octobre 1986, que seulement 35 % des créations d'entreprises dans l'échantillon examiné étaient vraiment nouvelles. Les auteurs de l'étude ont conclu que les créations réelles, lorsqu'elles sont pondérées par le ratio d'échantillonnage approprié pour les diverses tailles d'entreprises, ne représentaient pas plus de 75 % de tous les démarrages d'entreprises calculés à partir des dossiers de D&B pour la période de 1974 à 1982, comme on peut le lire dans MEIR [1986*a*]. Pour la même raison, les disparitions sont probablement aussi surestimées par rapport à la réduction des effectifs des établissements.

Il convient de prendre note de plusieurs autres problèmes éventuels liés à l'utilisation des données de Dun et Bradstreet. Premièrement, Dun et Bradstreet a essayé d'accroître sa couverture dans le temps. Par conséquent, certaines créations peuvent être causées par ce changement. Par exemple, le fichier canadien de D&B a étendu sa couverture à la fin des années 70 [MEIR, 1986*a*, p. 7], ce qui peut donner lieu à des statistiques de créations incorrectes. Deuxièmement, Dun et Bradstreet ne met pas ses dossiers à jour fréquemment. Dans le fichier canadien, environ le tiers des dossiers est mis à jour chaque année. Sur une période de trois à quatre ans, plus de 85 % des entreprises sont ainsi mises à jour. La longue durée des études du MEIR devrait atténuer ce problème, sans l'éliminer cependant. Troisièmement, Dun et Bradstreet a retiré de ses dossiers américains de 1978 à 1980, les entreprises qui n'ont pas répondu à un envoi spécial [Johnson et Storey, 1985, p. 37]. Les spécialistes du MEIR soutiennent qu'aucun nettoyage exhaustif de ce genre n'a été fait au Canada.

Comparaison du renouvellement des emplois selon Dun et Bradstreet et selon le Recensement des manufactures

À cause des biais possibles dans le fichier de données Dun et Bradstreet[21], il importe de comparer les résultats de Dun et Bradstreet pour le secteur manufacturier[22] aux mesures correctes mises au point au chapitre 3, avant d'utiliser les premiers résultats pour examiner les caractéristiques de la croissance et de la décroissance des emplois dans l'ensemble de l'économie.

On peut faire deux comparaisons à partir des estimations du Recensement des manufactures. Premièrement, dans l'étude de Baldwin et Gorecki [1983], ceux-ci ayant défini la sortie d'une entreprise ou d'un établissement comme leur disparition dans une industrie selon la classification à quatre chiffres des industries, les sorties totales d'établissements (les disparitions et les cessions) pour la période de 1970 à 1979 ont représenté en moyenne 37,8 % de l'emploi de 1970 dans 141 industries[23]. Ce résultat équivaut à un taux implicite de décroissance annuelle de 5,1 %. Si on n'utilise que les disparitions d'établissements, le taux implicite de déclin annuel est de 2,3 %. Deuxièmement, si on utilise la base de données des établissements dont nous avons parlé au chapitre 3, le taux implicite de sortie annuelle pour les seules disparitions d'établissements est de 2,2 % pour la période 1971-1976, de 2,1 % pour 1976-1981 et de 2,1 % pour 1971-1981 (tableau 3-9).

En comparaison, dans l'étude du MEIR [1985, tableau III-4B, p. 19], on a calculé que les pertes d'emplois attribuables à la disparition d'établissements pour la période de huit ans, de 1974 à 1982, représentaient 28,6 % de l'emploi de 1974 dans le secteur manufacturier (pour un taux implicite de décroissance annuel de 4,1 %). Ce taux est proche du taux de sortie calculé par Baldwin et Gorecki qui comprend les cessions, soit 5,1 %, et bien supérieur à celui qui est calculé pour les seules disparitions d'établissements, soit de 2,1 à 2,3 %. Les fusions constituent donc une proportion sensiblement plus forte des disparitions d'établissements dans le fichier de D&B que dans le fichier du PALE examiné précédemment (tableau 4-1).

Les taux de création de Dun et Bradstreet dans le secteur manufacturier sont aussi élevés par rapport aux mesures correctes élaborées au chapitre 3, bien qu'il faille ici être prudent pour tirer cette conclusion. Comme dans le cas de la comparaison des taux de sortie, des périodes légèrement différentes sont utilisées pour la comparaison des taux d'entrée. Dans le premier cas, cela pose moins de problèmes, étant donné que les taux de sortie sont relativement constants dans le temps. La situation est toutefois différente dans le cas des taux d'entrée.

En tenant compte de cette réserve, nous constatons que le taux implicite de création annuelle de Dun et Bradstreet [MEIR, 1985, tableau III-4B, p. 19] dans le secteur manufacturier pour la période 1974-1982 est de 3,4 %, sur la base de l'emploi de 1974. Lorsqu'on utilise l'échantillon désagrégé des 141 industries du Recensement des manufactures, la création d'une entreprise est définie comme une entrée dans une industrie selon la classification à quatre chiffres (plutôt que dans tout le secteur manufacturier comme au chapitre 3) et une entrée est comptabilisée chaque fois qu'il y a création et qu'il y a acquisition d'un nouvel établissement; le taux d'entrée des entreprises calculé à partir des données du recensement est alors proche de celui qu'on peut déterminer à partir des données de Dun et Bradstreet.

Les entrées (les nouveaux établissements et les acquisitions) de 1970 à 1979 comprennent des effectifs qui représentent en moyenne 36,9 % de l'emploi total de 1979 dans 141 industries (tableau 3-1), ce qui correspond à un taux implicite annuel de 3,6 %. Mais la seule création de nouveaux établissements ne représentait que 20,9 % de l'emploi de 1979 (un taux implicite de 2,7 %). Lorsqu'on utilise l'emploi de l'année initiale pour calculer les taux de changement, on obtient, à partir de la population d'établissements dont nous avons fait état au chapitre 3 (tableau 3-9), un taux implicite de création annuelle de 1,8 % pour 1971-1976, de 2 % pour 1976-1981 et de 1,8 % pour 1971-1981. Lorsqu'on exclut les fusions, les taux d'entrée corrects sont bien supérieurs aux estimations faites à partir des données de D&B. Comme dans le cas des disparitions, les créations dans le fichier de Dun et Bradstreet sont surestimées parce qu'elles comprennent apparemment les fusions et, comme nous l'avons démontré, ces dernières touchent un nombre important de salariés.

Par rapport aux estimations du chapitre 3, il y a une moindre différence dans les taux d'expansion et de repli des établissements permanents selon les données de D&B. Toutefois, la prudence reste de règle dans les comparaisons. Nous avons démontré au chapitre 3 que les taux annuels d'expansion et de repli diffèrent de façon marquée lorsqu'ils sont calculés sur des périodes différentes. À long terme, les entreprises en décroissance améliorent leur situation ou disparaissent. Par conséquent, les taux de décroissance à long terme sont relativement plus faibles que les taux de décroissance à court terme dans le groupe des entreprises permanentes. L'inverse est vrai des taux d'expansion.

Sur la période de huit ans s'étendant de 1974 à 1982, les données de D&B révèlent que les réductions d'effectifs dans les établissements permanents du secteur manufacturier ont représenté 12,5 % de l'emploi de l'année initiale et les expansions 17,7 %, ce qui correspond à des taux annuels implicites de 1,7 et de 2,1 % respectivement [MEIR, 1985, tableau III-4B, p. 19]. L'échantillon des établissements permanents du Recensement des manufactures, suivi sur la période de 1971 à 1981, a donné des taux de réduction et d'expansion annuels à long terme équivalents de 1,3 et 1,9 % respectivement (tableau 3-9).

En conclusion, on peut faire concorder les données de Dun et Bradstreet avec les résultats plus complets issus des dossiers du recensement pour le secteur manufacturier dont nous avons fait état au chapitre 3. Les entrées dans le fichier de D&B comprennent à la fois les créations et les acquisitions d'établissements; les sorties comprennent à la fois les fermetures et les cessions d'établissements. Il en va sans aucun doute de même pour le groupe des entreprises permanentes, mais le biais est ici plus faible, probablement parce que les fusions dans le groupe permanent sont moins nombreuses que celles liées aux entrées et aux sorties (tableau 3-1)[24]. Néanmoins, comme les fusions ont souvent lieu par vagues, toute montée soudaine peut entraîner des problèmes dans les conclusions tirées de l'utilisation du fichier de D&B.

Les données de D&B sur les établissements qui entrent et sortent sont alors utiles pour comparer non seulement l'importance du renouvellement des emplois entraîné par la fermeture et la création d'établissements, mais aussi l'ampleur de la variation de l'emploi qui résulte du changement d'identité des participants au marché, dont les fusions. Si l'intensité des fusions varie d'un secteur à l'autre, les données sur les créations et les fermetures seront peu utiles pour permettre de comparer l'intensité de la création et de la suppression d'emplois. Par ailleurs, ces données traduiront la mesure dans laquelle le changement qui comprend les fusions diffère d'un secteur à l'autre. Les données de D&B sur le renouvellement des emplois dans le groupe permanent du secteur manufacturier qui se maintient renferment moins de biais et pourraient donc être plus utiles pour les comparaisons entre les industries.

Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier par rapport aux autres secteurs

Le tableau 4-10 renferme des données synthétiques sur le pourcentage de variation de l'emploi pour les catégories de gains et de pertes d'emplois par établissement pour les périodes 1974-1982 et 1976-1984 selon les données canadiennes de Dun et Bradstreet. La dernière période comprend la période de la forte récession du début des années 80. Par conséquent, les pertes d'emplois sont plus élevées et les gains d'emplois sont plus faibles dans la seconde période. Il vaut la peine de rappeler que les pertes attribuables aux disparitions tiennent compte à la fois des fermetures d'établissements et des cessions à de nouveaux propriétaires. L'inverse est vrai pour les créations.

Une comparaison des résultats du secteur manufacturier par rapport aux autres secteurs permet de constater que, dans les deux cas, les pertes brutes d'emplois représentent plus de 40 % de l'emploi de l'année initiale pour la période couverte de huit ans. Les taux globaux de contraction dans l'économie dans son ensemble sont à peu près semblables à ceux du secteur manufacturier, même s'il y a eu une création nette d'emplois plus importante dans l'ensemble de l'économie. Le taux de création d'emplois est plus élevé dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur manufacturier, ce qui traduit un déplacement dans les possibilités

Tableau 4-10

Taux de gains et de pertes d'emplois dans les établissements[1], calculés à partir du fichier de Dun et Bradstreet, secteur manufacturier et ensemble des secteurs, Canada, 1974-1982 et 1976-1984

En pourcentage de l'année de référence

	1974-1982		1976-1984	
	Ensemble des secteurs (1)	Industries manufacturières (2)	Ensemble des secteurs (3)	Industries manufacturières (4)
Gains bruts d'emplois	66,1	48,4	52,5	41,9
Nouveaux	45,2	30,7	35,2	27,3
En expansion	20,9	17,7	17,3	14,6
Pertes brutes d'emplois	41,4	41,1	44,5	45,1
Fermés	28,4	28,6	31,8	32,2
En perte de vitesse	13,0	12,5	12,7	12,9

1 Les définitions de Birch [1979] sont globalement retenues dans les études du MEIR. Un nouvel établissement correspond à une nouvelle inscription au fichier de Dun et Bradstreet; une fermeture à sont retrait. Les variations de l'emploi dans les établissements en expansion sont calculées à partir des établissements inscrits au fichier de Dun et Bradstreet pour toute la période. Il y a une légère différence dans la définition d'un nouvel établissement pour les deux périodes. Pour la première, seul un nouvel établissement dont l'année d'ouverture était à l'intérieur de la période constituait une création. Pour la seconde, toute nouvelle inscription était comptabilisée comme une création. Le fichier ne comprend pas d'information sur l'année d'ouverture; en conséquence, une nouvelle inscription a été considérée comme une création.

SOURCE MEIR [1985], tableau III-4B, p. 19; et MEIR [1986*a*], tableau III-4B, p. 21.

Tableau 4-11

Composantes de la variation de l'emploi dans les établissements manufacturiers, à partir du fichier de Dun et Bradstreet[1], par province[2], Canada, comparaison 1982-1974

En pourcentage

	Nouveaux établissements (1)	Établissements permanents en expansion (2)	Gains bruts d'emplois (1) + (2) (3)	Établissements fermés (4)	Établissements permanents en perte de vitesse (5)	Pertes brutes d'emplois (4) + (5) (6)	Variations nette de l'emploi (3) – (6) (7)
Terre-Neuve	63,3	18,4	81,7	31,4	8,8	40,2	41,5
Alberta	58,6	28,4	87,0	34,8	11,4	46,2	40,8
Saskatchewan	43,3	22,4	65,7	24,4	10,7	35,1	30,5
Île-du-Prince-Édouard	50,6	19,0	69,6	29,4	14,9	44,3	25,3
Colombie-Britannique	41,4	22,4	63,5	29,9	10,1	40,0	23,7
Manitoba	28,7	18,7	47,4	27,0	11,0	38,0	9,4
Ontario	30,7	16,1	46,8	27,2	12,1	39,3	7,5
Nouvelle-Écosse	30,9	18,2	49,1	28,9	14,0	42,9	6,2
Nouveau-Brunswick	19,7	23,7	43,4	27,3	13,5	40,8	2,5
Québec	25,0	17,3	42,3	30,3	14,0	44,3	–1,9

1 Une création correspond à l'inscription d'un nouvel établissement dans le fichier de Dun et Bradstreet et une fermeture correspond à sa disparition de ce fichier. On mesure l'expansion et la décroissance par les variations dans l'emploi des établissements qui continuent à figurer dans les fichiers de Dun et Bradstreet sur cette période et dont les niveaux d'emplois augmentent ou diminuent respectivement de l'année initiale à l'année finale.

2 Par ordre de croissance nette d'emplois (colonne 7).

SOURCE MEIR [1985], tableau C-7, s.p.

d'emploi. Mais l'ampleur relative des gains d'emplois attribuables aux créations est assez semblable à ce niveau d'agrégation. La similitude des taux de sortie, mais non des taux d'entrée, laisse croire à nouveau que l'adaptation se produit principalement par la variation des taux d'entrée et non des taux de sortie, même lorsque les transferts d'effectifs sont inclus dans les deux.

Les études du MEIR viennent étayer la proposition selon laquelle l'adaptation se produit principalement à l'entrée. Nous présentons au tableau 4-11 les taux de gain et de perte d'emplois par province dans le secteur manufacturier pour la période 1974-1982, les provinces étant classées en fonction de leur croissance nette de l'emploi dans le secteur manufacturier. Les taux de disparition (les fermetures et les cessions d'établissements) varient dans une fourchette de 24 à 35 %; les taux de création (les ouvertures et les acquisitions) varient de 20 à 63 %. Encore une fois, le taux de sortie est moins variable que le taux d'entrée, même si ces taux comprennent non seulement les fermetures et les ouvertures, mais aussi les fusions. Le taux de repli dans le groupe permanent est aussi moins variable que le taux d'expansion. En outre, le taux de disparition et le taux de contraction n'augmentent pas régulièrement à mesure que diminuent les taux de croissance. Le changement net de l'emploi dans le secteur manufacturier varie sensiblement d'une province à l'autre, mais la plus grande partie de la variabilité s'explique par des différences dans les taux de gain d'emplois et non pas dans les taux de perte d'emplois.

Nous ventilons au tableau 4-12 les composantes de la variation de l'emploi par secteur à partir des données de D&B. Cette ventilation diffère d'une ventilation semblable basée sur le fichier du PALE, que nous avons présentée aux tableaux 4-6 et 4-7, alors que nous avons utilisé la variation de l'emploi dans l'entreprise plutôt que dans l'établissement. Néanmoins, l'impression de relative variabilité des divers secteurs qui émergeait des taux de sortie du fichier du PALE (tableau 4-6) est généralement confirmée par les taux de sortie du fichier de D&B que nous présentons au tableau 4-12. Le secteur des transports présente un des taux de sortie le plus faible; le secteur de la construction et le secteur

Tableau 4-12

Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements, à partir du fichier de Dun et Bradstreet, par secteur, Canada, comparaison 1982-1974

En pourcentage

	Nouveaux établissements (1)	Établissements permanents en expansion (2)	Établissements fermés (3)	Établissements permanents en perte de vitesse (4)	Variations nettes de l'emploi[1] (5)	Nouveaux/gains bruts d'emplois (6)	Fermés/pertes brutes d'emplois (7)
Agriculture	54,5	29,1	24,6	14,5	44,5	65,2	62,9
Exploitation forestière	47,7	21,7	32,1	18,0	19,3	68,7	64,1
Pêche	53,0	26,4	17,3	24,8	37,3	66,8	41,1
Mines, carrières et puits de pétrole	75,7	19,4	31,8	10,8	52,5	79,6	74,6
Industries manufacturières	30,7	17,7	28,6	12,5	7,3	63,4	69,6
Construction	47,2	20,8	33,2	20,1	14,7	69,4	62,3
Transports, communications, et autres services d'utilité publique	45,8	29,3	21,3	17,2	36,6	61,0	55,3
Commerce	44,7	19,1	30,8	11,4	21,6	70,1	73,0
Finance, assurance et immobilier	68,7	24,8	28,5	15,4	49,6	73,5	64,9
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	61,5	25,0	24,8	10,7	51,0	71,1	69,9
Ensemble des secteurs	45,2	20,9	28,4	13,0	24,7	68,4	68,6
Écart type	4,10	1,32	1,64	1,45	...	1,67	3,10

1 Colonnes (1) et (2) moins colonnes (3) et (4).
Source MEIR [1985], tableau III-4B, p. 19.

primaire (à l'exception de la pêche) ont des taux relativement élevés. Le commerce est relativement supérieur à la moyenne; le secteur manufacturier est un peu inférieur au secteur du commerce. Le seul secteur dont la position change de façon marquée lorsque nous utilisons les données de D&B plutôt que le fichier du PALE est celui des mines. Il présente un des plus faible taux de disparition selon le fichier du PALE et un des plus élevé selon le fichier de D&B. À cause des différences entre les fichiers dont nous avons déjà parlé, cet écart pourrait être causé soit par un plus grand nombre de fusions, soit par un plus grand nombre de fermetures d'établissements appartenant à des entreprises permanentes.

Conclusion

Nous nous sommes demandés dans ce chapitre si les caractéristiques observées de la croissance des emplois et de la perte d'emplois dans le secteur manufacturier étaient particulières à ce secteur. Elles ne le sont pas. Les pertes brutes d'emplois et les gains bruts d'emplois sont considérables dans tous les cas par rapport aux variations nettes de l'emploi. À court terme, l'expansion et le repli des entreprises permanentes expliquent pratiquement toute la variation nette de l'emploi. À long terme, le ratio de la variation de l'emploi attribuable aux créations par rapport aux gains bruts d'emplois augmente, tout comme le ratio de la variation de l'emploi attribuable aux disparitions par rapport à la perte brute d'emplois. Enfin, l'adaptation se produit davantage par suite des entrées et des expansions que par suite des disparitions et des contractions d'effectifs. Bien que les données permettent de dégager ces conclusions générales, l'examen des résultats montre certaines différences entre les secteurs[25]. Toutefois, le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier n'atteint ni les niveaux les plus élevés ni les niveaux les plus faibles.

5 Le renouvellement des emplois dans d'autres pays

Une comparaison du renouvellement des emplois au Canada et dans d'autres pays permet de déterminer si l'expérience canadienne est unique. Si nous trouvons des structures de croissance et de décroissance semblables dans d'autres pays, alors nos conclusions antérieures sur les modes d'adaptation observés au Canada seraient renforcées. De la même façon, des différences dans les modalités d'adaptation peuvent signifier que le processus d'adaptation au Canada comprend des avantages ou des inconvénients propres.

Dans les sections suivantes de ce chapitre, nous examinons la pratique du renouvellement des emplois d'abord aux États-Unis, puis en France, en Allemagne de l'Ouest, en Suède, au Japon et, finalement, au Royaume-Uni. Nous nous posons des questions semblables à celles analysées à partir des données canadiennes. Quelle est l'importance de la croissance et de la décroissance de l'emploi dans les établissements ou des entreprises par rapport aux variations nettes de l'emploi ? Leurs taux de sortie et de décroissance sont-ils relativement constants ? L'adaptation se fait-elle plus au niveau de l'entrée qu'au niveau de la sortie ?

Pour étudier les modalités du renouvellement des emplois dans d'autres pays, nous accordons beaucoup d'attention aux données et à la méthodologie utilisées. Des comparaisons entre les pays seront inévitablement faites. Une bonne compréhension de l'approche et des données utilisées dans chaque pays étudié nous permettra de déterminer les comparaisons qui sont appropriées et celles qui ne le sont pas.

Bien qu'il y ait des différences entre le Canada et ces autres pays au niveau des modalités de renouvellement des emplois – ce qui n'est pas étonnant, étant donné que le droit du travail, la structure économique, les institutions, les attitudes face au travail et les sources des données diffèrent aussi – ce sont les points communs qui étonnent le plus. Bon nombre des constatations générales qui se sont dégagées des chapitres 3 et 4 pour le Canada se retrouvent également dans le cas des autres économies de marché fortement industrialisées que nous allons étudier.

Signalons que, dans cette étude, nous nous penchons sur le processus de renouvellement des emplois et non pas sur les résultats relatifs des diverses économies nationales au plan de la croissance nette de l'emploi. Rien ne s'oppose cependant à ce que nous trouvions des similitudes importantes entre les pays au niveau des modalités de création d'emplois, tout en étant en présence d'une évolution différente de la croissance nette de l'emploi entre les pays. Par exemple, parmi les conclusions qui se dégagent de l'étude, il y a celle selon laquelle des économies, des régions ou des industries différentes ont tendance à varier de taille, pas tant par des variations de pertes d'emplois que par des variations de créations d'emplois. En conséquence, le même processus de changement se retrouve dans les divers pays, même si les taux de croissance de l'emploi diffèrent.

Les États-Unis

Il existe plusieurs sources de données pour évaluer le processus de renouvellement des emplois pour les États-Unis. Chaque source a ses avantages et ses inconvénients; mais, dans l'ensemble, elles montrent que le renouvellement au niveau des entreprises et les variations de l'emploi sont d'une grande importance.

Le ministère du Commerce a fait les premières études sur l'entrée et la sortie d'entreprises aux États-Unis [voir Churchill et Foss, 1949; et Churchill, 1954*a*, 1954*b*, 1959*a* et 1959*b*]. De la fin de la Seconde Guerre mondiale jusqu'en 1961, les nouvelles entreprises, les entreprises disparues et les entreprises transférées, de même que la population totale des entreprises, ont fait l'objet d'un compte rendu annuel. En partant de dossiers administratifs de l'impôt, du recensement et de la sécurité sociale, la série de données englobait, en 1959, les entreprises représentant 85 % de l'emploi du secteur privé, à l'exclusion du secteur agricole et des professions libérales. Par rapport à notre étude, la principale lacune de cette série était son défaut de pouvoir mesurer les effets de l'entrée et de la sortie des entreprises sur l'emploi. Malgré tout, une constatation particulièrement importante se dégage : le taux de création des nouvelles entreprises varie selon la définition qui est utilisée.

Dans les études du ministère du Commerce, les entreprises sont définies en tant qu'entités légales. Les nouvelles entreprises ne comprenaient que celles qui venaient d'être établies et non pas celles qui avaient été acquises. Les entreprises disparues comprenaient tous les types de fermeture, sans mention de la raison. Une entreprise permanente dont le groupe de propriétaires changeait était comptée dans les entreprises transférées. Les entreprises transférées

englobaient également les sociétés en nom collectif où un membre était ajouté ou retranché, les sociétés par actions qui étaient réorganisées ou dont le statut juridique était modifié, de même que les entreprises vendues ou acquises d'une autre façon par de nouveaux propriétaires, et les entreprises dont le type juridique d'organisation avait changé (par exemple, en passant d'une société en nom collectif à une société par actions).

Les données du ministère du Commerce montrent que l'entrée était importante si elle était mesurée en fonction du nombre d'entreprises. Durant la période 1949-1961, le taux de création de nouvelles entreprises s'élevait à 8,9 % pour l'ensemble des industries; le taux moyen de sortie s'élevait à 7,5 %. Ce qu'il faut retenir, c'est que le taux moyen de transfert s'élevait à 9,2 %. Toute étude du processus de renouvellement des emplois où une distinction n'est pas faite entre la création d'entreprises et les changements organisationnels apportés aux entreprises renfermera des biais importants, comme le montraient également les données présentées dans le chapitre 3.

Tandis que les études du ministère du Commerce portaient sur le nombre d'entreprises nouvelles et disparues, des recherches plus récentes aux États-Unis portaient sur les variations de l'emploi associées à la croissance et à la décroissance des entreprises et des établissements. Ces études du renouvellement des emplois peuvent être réparties en plusieurs groupes, selon la source de données utilisée : les dossiers de Dun et Bradstreet, les dossiers de l'assurance-chômage et les données du Recensement des manufactures. Nous aborderons chacune de ces sources séparément. Bien que ces études soient plus pertinentes que celles du ministère du Commerce en ce sens que les variations de l'emploi y sont utilisées au lieu du nombre d'entreprises pour mesurer le renouvellement, elles n'échappent pas à l'occasion à une autre imperfection. Elles ne font pas toujours une distinction claire entre la création d'entreprises et les changements qui découlent d'une modification du type juridique d'organisation ou de l'identité du propriétaire.

Dun et Bradstreet

Les études probablement les plus complètes et certainement les mieux connues du renouvellement des emplois aux États-Unis sont celles de Birch [1979, 1981, 1987] qui font appel aux dossiers informatisés de Dun et Bradstreet (D&B) sur l'emploi dans les entreprises et les établissements. Nous avons déjà beaucoup parlé des données de Dun et Bradstreet au chapitre 4. Même s'il était alors question du renouvellement des emplois au Canada, nombre des mêmes lacunes se retrouve dans les données de Dun et Bradstreet sur les États-Unis.

Certaines des conclusions de Birch sur le renouvellement des emplois sont résumées au tableau 5-1. Par définition, les créations d'emplois comprennent les nouveaux établissements et l'expansion des établissements permanents; les pertes d'emplois comprennent les fermetures d'établissements et la décroissance des établissements permanents. Birch a eu recours à trois courtes périodes différentes des années 70. Les données ont été recueillies sur la base des taux de croissance de l'emploi des États américains où se trouvaient les établissements.

Durant les courtes périodes utilisées par Birch, les taux nationaux de perte d'emplois pour la totalité de l'échantillon varient entre 7,2 à 9,2 % par année. Le taux de perte d'emplois le moins élevé est survenu entre 1972 et 1974. Les taux de perte d'emplois réagissent, mais seulement un peu, à l'évolution de la conjoncture économique du début des années 70. En comparant les taux de perte d'emplois et les taux de création d'emplois selon les catégories de croissance pour chaque période, on constate que les taux de décroissance sont relativement stables par rapport aux taux de croissance. Comme dans l'étude de Baldwin et Gorecki [1983], les taux globaux de perte d'emplois calculés pour les États-Unis ne varient pas autant que les taux de création d'emplois. En n'utilisant que les taux d'entrée et de sortie d'établissements pour analyser le renouvellement des emplois, la même conclusion vaut pour la période 1969-1976[1]. Armington et Odle [1982, p. 16] ont fait une étude semblable à celle de Birch, mais pour la période de 1978 à 1980, et ils ont conclu ce qui suit :

> Les taux de perte d'emplois étaient assez constants dans toutes les régions tant pour les grandes que pour les petites entreprises, disparues ou en perte de vitesse. Ils s'éloignaient rarement de plus d'un point de pourcentage du taux de perte de 14 % pour les petites entreprises ou du taux de perte de 12,8 % pour les grandes entreprises. En conséquence, les variations des taux régionaux nets de variation de l'emploi étaient surtout dues à des différences dans les taux d'entrée et de croissance des entreprises.

Les composantes des créations et des pertes d'emplois sont également décrites par Birch [1979] mais, dans ce cas, les résultats doivent être interprétés avec prudence, à cause des biais dans les données de Dun et Bradstreet. Le nombre d'entreprises nouvelles et disparues est probablement exagéré, car il comprend les fusions. Les variations au niveau des établissements permanents, du moins pour de courtes périodes, sont probablement sous-estimées puisque la base de données de Dun et Bradstreet renferme un grand nombre d'établissements qui ne signalent aucune variation de l'emploi[2]. Il se pourrait donc que, dans l'étude de Birch, le processus d'entrée et de sortie soit surestimé par rapport au processus de croissance et de décroissance[3].

Tableau 5-1

Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements pour l'ensemble des États-Unis[1], selon le taux de croissance des États[2], certaines périodes, 1969-1976

En pourcentage

	Taux de croissance des États				Moyenne pour les États-Unis
	Rapide	Modéré	Lent	Négatif	
1969-1972					
Gains d'emplois[3]	13,8	10,9	8,5	7,5	10,4
Pertes d'emplois[4]	8,3	8,0	7,7	8,4	8,1
Variation nette	5,5	2,9	0,8	–0,9	2,3
1972-1974					
Gains d'emplois	12,4	10,1	9,0	–	10,9
Pertes d'emplois	7,2	7,2	7,6	–	7,2
Variation nette	5,2	2,9	1,4	–	3,7
1974-1976					
Gains d'emplois	15,1	11,4	10,7	8,3	11,2
Pertes d'emplois	8,9	8,7	9,7	9,3	9,2
Variation nette	6,2	2,7	1,0	–1,0	2,0

1 Pour les secteurs de l'agriculture, de la fabrication, du commerce, des services et d'autres secteurs couverts par les dossiers de Dun et Bradstreet, voir Birch [1979] pour une analyse du champ d'application. L'emploi comprend tous les travailleurs rémunérés. Les taux sont calculés par rapport à l'emploi pour l'année de référence.

2 Voici les quatre catégories de variation de l'emploi : croissance rapide (plus de 4 % par année), croissance modérée (de 2 à 4 % par année), croissance lente (de 0 à 2 % par année) et croissance négative. Birch [1979] signale que cette distribution permet de diviser les États en quatre groupes à peu près égaux.

3 Il y a gains d'emplois lorsqu'un nouvel établissement est créé, lorsque s'accroît le nombre d'employés d'un établissement existant et lorsqu'une entreprise déménage dans un autre État.

4 Il y a pertes d'emplois lorsqu'un établissement existant est fermé, lorsque diminue le nombre d'employés d'un établissement existant ou lorsqu'une entreprise quitte un État.

SOURCE Birch [1981], tableau 1, p. 5.

Gardons ce biais à l'esprit et abordons le tableau 5-2 où sont présentées des données sur l'importance relative de deux composantes des créations et des pertes d'emplois. Pour ce qui est des créations, les données de Birch montrent que les ouvertures d'établissements ont plus d'importance que l'expansion de ces derniers, tandis que les fermetures d'établissements ont plus d'importance que leur décroissance. L'importance relative des ouvertures et des fermetures d'établissements augmente durant la période plus longue de 1981-1985 par rapport aux périodes antérieures de deux ans – un résultat conforme aux conclusions du chapitre 3[4].

Les dossiers de l'assurance-chômage

Deux études récentes du renouvellement des emplois ont été menées en utilisant des données recueillies dans le cadre de l'administration du programme d'assurance-chômage (AC) des États-Unis. Leonard [1987] a examiné le renouvellement pour le Wisconsin entre 1977 et 1982. Jacobson [1986] en a fait autant pour la Pennsylvanie durant la période 1975-1985, dans le cadre du projet de l'OCDE [1987]. Les deux auteurs utilisent des dossiers de l'assurance-chômage couvrant le secteur privé non agricole. Dans ces études, il y a entrée lorsqu'un nouveau numéro d'identification est attribué par les administrateurs du programme d'assurance-chômage. Cela se produit lorsqu'un employé, admissible à l'assurance-chômage, est inscrit pour la première fois. L'emploi annuel, y compris les travailleurs à temps partiel, correspond à l'emploi mensuel moyen, mais sans les mois où l'emploi était nul [OCDE, 1987, p. 208].

Bien que les données de l'AC reposent essentiellement sur les établissements, les fusions peuvent entraîner l'émission d'un nouveau numéro d'identification à la place du numéro existant. Leonard [1987, p. 162, renvoi n° 6] présente les résultats d'une étude sur le Wisconsin pour les

Tableau 5-2

Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements[1], États-Unis, certaines périodes, 1969-1985

En pourcentage

	Taux de gain d'emplois		Taux de perte d'emplois	
	Établissements nouveaux	Établissements en expansion	Établissements fermés	Établissements en perte de vitesse
1969-1972	5,6	4,7	5,2	2,9
1972-1974	5,5	5,3	4,5	2,6
1974-1976	6,7	4,4	5,7	3,4
1981-1985	5,2	3,0	5,8	2,3

1 Pour les définitions de gains et de pertes d'emplois, voir le tableau 5-1. Le tableau a été compilé à partir des données de Dun et Bradstreet. Les taux de gain et de perte d'emplois pour 1981-1985 ont été estimés à partir de données fournies par Birch [1987].

SOURCE Birch [1979], tableau 3-1, p. 22; et Birch [1987], p. 12 et tableaux 1-3 et 1-4, p. 14-15.

années 1978-1981 qui précise ce biais dans les créations et les pertes d'emplois. Dans le cas des créations d'emplois, les données de l'AC, par exemple, sont trop élevées de 3 points de pourcentage. C'est 27 % des créations brutes d'emplois – et probablement encore plus pour celles associées à de nouveaux établissements. En outre, comme le donne à entendre la remarque du chapitre 3 sur les données canadiennes, l'intensité du phénomène des fusions varie beaucoup dans le temps. En conséquence, les conclusions reposant sur les données de 1978 à 1981 pour le Wisconsin peuvent avoir des applications limitées. En d'autres termes, les dossiers d'AC comme source de données sur le renouvellement des emplois n'échappent probablement pas, en général, au même type de problèmes que les données de Dun et Bradstreet au chapitre de la propriété.

Les taux de variation de l'emploi, au Wisconsin, dus à l'expansion (entrée et croissance) et à la contraction (sortie et décroissance) des établissements sont présentés au tableau 5-3. Les créations et les pertes d'emplois sont considérables par rapport aux variations nettes de l'emploi, tant dans les secteurs manufacturier que non manufacturier. Dans les deux secteurs, le taux de gain d'emplois varie plus que le taux de perte d'emplois. Avant la récession de 1981-1982, les pertes d'emplois sont relativement stables, un phénomène présent également dans les données canadiennes (voir les chapitres 3 et 4).

L'étude de Jacobson [1986] sur les données de la Pennsylvanie entre 1975 et 1985 arrive aussi à des taux élevés de gain et de perte d'emplois (tableau 5-4). Le taux annuel moyen des gains s'élève à 13,2 %. Le taux annuel moyen des pertes atteint 12,5 %. Les taux de sortie sont plus stables que les taux d'entrée. Malgré tout, dans les deux cas, les taux sont beaucoup moins variables que les taux de croissance et de décroissance pour les établissements permanents.

Tableau 5-3

Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements[1], Wisconsin, 1978-1982

En pourcentage

	Ensemble des secteurs			Secteur non manufacturier		Secteur manufacturier	
	Gains d'emplois	Pertes d'emplois	Variation nette	Gains d'emplois	Pertes d'emplois	Gains d'emplois	Pertes d'emplois
1978	17,2	7,3	9,9	19,0	8,4	14,0	5,4
1979	12,6	8,9	3,6	14,0	11,0	11,0	5,7
1980	11,9	10,5	1,4	13,0	12,0	10,0	8,2
1981	9,1	12,6	–3,5	11,0	14,0	5,5	11,0
1982	18,2	15,8	2,4	17,0	16,0	20,0	15,0

1 Les pourcentages sont calculés en fonction de l'emploi de l'année précédente des divers secteurs. Le taux de gain d'emplois est calculé à partir des nouveaux établissements et des établissements en expansion; le taux de perte d'emplois, à partir des établissements fermés et en perte de vitesse. Les entrées et les sorties d'établissements dues à des fusions sont incluses dans les calculs. Les données sont tirées des registres de l'assurance-chômage.

SOURCE Leonard [1987], tableau 6.5, p. 148 et tableau 6.6, p. 150.

Tableau 5-4

Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements[1], Pennsylvanie, 1976-1985

En pourcentage

	Établissements nouveaux (1)	Établissements permanents en expansion (2)	Gains bruts d'emplois (1) + (2) (3)	Établissements fermés (4)	Établissements permanents en perte de vitesse (5)	Pertes brutes d'emplois (4) + (5) (6)	Croissance nette (3) – (6) (7)
1976	7,4	7,0	14,4	5,9	6,2	12,1	2,3
1977	6,1	7,2	13,3	6,0	6,1	12,1	1,2
1978	6,3	7,7	14,0	4,7	5,4	10,0	4,0
1979	5,6	7,4	13,0	5,0	5,8	10,8	2,1
1980	4,8	6,1	10,9	5,1	7,9	13,1	–2,2
1981	5,4	6,2	11,6	4,8	7,4	12,2	–0,6
1982	5,8	5,8	11,6	5,9	9,9	15,8	–4,2
1983	5,0	6,8	11,8	6,2	8,4	14,6	–2,8
1984	6,4	8,7	15,1	5,0	6,2	11,1	4,0
1985	8,3	7,7	16,0	6,0	6,8	12,3	3,2
Moyenne	6,1	7,1	13,2	5,4	7,0	12,5	0,7
Écart type	0,34	0,28	0,53	0,19	0,44	0,54	0,93

1 Les données viennent des registres de l'assurance-chômage de l'État. Voir le texte pour une analyse plus détaillée. Les taux sont calculés en fonction de l'emploi de l'année précédente. Comme les totaux sont arrondis, ils peuvent ne pas correspondre à la somme des parties.

SOURCE Jacobson [1986], tableau 2, p. 6.

Dans ce dernier cas, le taux associé aux établissements en perte de vitesse est plus variable que celui associé aux établissements en expansion[5]. Ces deux résultats ont été trouvés également au Canada.

Les deux études basées sur des données d'assurance-chômage arrivent à des résultats analogues à ce sujet : la variabilité des gains d'emplois par rapport aux pertes d'emplois est plus prononcée que dans les études de Birch avec les données de D&B. La valeur absolue des taux de gain et de perte d'emplois est un peu plus élevée que dans l'étude de Birch, mais il est difficile de faire des comparaisons à cause des différences dans les périodes analysées et leur durée[6].

Le pourcentage des gains et des pertes d'emplois représenté par les entrées et les sorties d'établissements est moins élevé dans l'étude de Jacobson sur la Pennsylvanie que le pourcentage auquel est arrivé Birch[7]. Mais il est quand même plus élevé que dans le cas du Canada où les entrées sont définies par les nouveaux établissements. Mais, ici encore, il est difficile de comparer les résultats. Étant donné que certaines fusions font partie des entrées et des sorties tant dans les données de Dun et Bradstreet que dans celles de l'AC, il semble que cela biaise à la hausse leur estimation de l'importance des nouveaux établissements dans le processus global de la croissance[8]. Lorsque les fusions sont retranchées des données d'AC pour le Wisconsin, le pourcentage des gains totaux d'emplois dus aux entrées d'établissements durant la période 1978-1981 s'élève à 18 %; dans le cas des pertes d'emplois, les sorties représentent 11 %[9]. Ces pourcentages se rapprochent beaucoup plus de ceux obtenus pour le Canada.

Le Recensement des manufactures

L'étude qui se compare le mieux à celle du chapitre 3 est celle de Dunne, Roberts et Samuelson [1989] qui utilise les données du Recensement des manufactures des États-Unis pour les années de recensement 1963, 1967, 1972, 1977 et 1982[10]. Les variations de l'emploi sont partagées en composantes associées aux établissements nouveaux, fermés, permanents en expansion ou en perte de vitesse. Les résultats sont présentés au tableau 5-5. La partie A du tableau donne les taux de variations globaux pour les périodes intercensitaires, et la partie B, les taux de variation implicites annualisés. Comme c'était le cas pour le Canada, les pertes cumulatives d'emplois sont considérables. Pour la première période, l'emploi s'est accru rapidement.

Tableau 5-5

Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers[1], mesurées pour des périodes de quatre et de cinq ans, États-Unis, 1963-1982[2]

En pourcentage

		Composantes des variations de l'emploi					
	Variation de l'emploi total (1)	Établissements nouveaux (2)	Établissements permanents en expansion (3)	Gains bruts d'emplois (2) + (3) (4)	Établissements fermés (5)	Établissements permanents en perte de vitesse (6)	Pertes brutes d'emplois (5) + (6) (7)
Partie A							
Croissance durant la période :							
1963-1967	14,5	14,1	19,4	33,5	11,1	7,8	18,9
1967-1972	–2,7	19,6	10,6	30,2	18,9	14,0	32,9
1972-1977	2,7	15,8	13,6	29,4	15,3	11,3	26,6
1977-1982	–3,8	17,6	11,7	29,3	17,7	15,4	33,0
Partie B							
Taux de variation annuel composé implicite :							
1963-1967	3,39	3,35	4,53	7,49	2,90	2,00	5,10
1967-1972	–0,53	3,64	2,04	5,42	4,10	2,97	7,67
1972-1977	0,50	2,98	2,58	5,29	3,27	2,37	5,99
1977-1982	–0,75	3,24	2,24	5,27	3,82	3,29	7,70

1 Il s'agit des établissements de cinq salariés ou plus.
2 Les taux sont calculés par rapport à l'emploi de l'année de référence.
SOURCE Dunne et collab. [1989], tableau 1, p. 55.

Aucune industrie au niveau de la classification à deux chiffres n'a connu une baisse de l'emploi. Pourtant, les pertes totales d'emplois s'élevaient à environ 19 %. Les périodes intercensitaires subséquentes avaient des taux de croissance négatifs ou beaucoup plus faibles. Dans chaque période, les taux de perte d'emplois totaux variaient de 27 à 33 %.

Les taux annuels implicites de pertes d'emplois calculés à partir de ces taux cumulatifs varient de 5,1 à 7,7 % et les taux annuels implicites de gains, de 5,3 à 7,5 %. Ils sont moins élevés que les taux calculés à partir de comparaisons annuelles des dossiers d'AC ou des données de Birch [1979]. Mais les données canadiennes laissaient entendre que c'était à prévoir à cause de la période plus longue couverte pour les estimations faites à partir des données des recensements des États-Unis. Les taux cumulatifs de décroissance pour les périodes de cinq ans des années 70 sont un peu plus élevés que les taux sur cinq ans calculés pour le Canada, de 20 à 21 % en utilisant les données sur les établissements et de 20 à 26 % en utilisant les données sur les entreprises. Pour les États-Unis, le ratio du taux d'entrée au taux d'expansion et celui du taux de sortie au taux de contraction sont plus élevés que pour le Canada durant les années 70 (tableau 3-9). Cela laisse croire que les États-Unis ont effectivement un pourcentage plus élevé de créations d'emplois attribuables à de nouveaux établissements et un pourcentage plus élevé de pertes d'emplois attribuables aux établissements fermés[11].

Comme Birch [1981], Dunne, Roberts et Samuelson [1989, tableau 3, p. 59] ont analysé le processus de renouvellement des emplois par région. Contrairement à Birch, qui avait utilisé quatre catégories (voir le tableau 5-1), Dunne, Roberts et Samuelson n'en ont utilisé que deux – en expansion et en perte de vitesse – et ont considéré une

répartition des États-Unis en neuf régions. Ils sont arrivés à la même conclusion que Birch. Les variations des taux d'entrée nets viennent surtout des variations des gains d'emplois, pas des pertes d'emplois.

La France, l'Allemagne de l'Ouest, la Suède et le Japon

Des travaux récents de l'OCDE [1987] permettent de comparer l'expérience canadienne à celle de trois pays d'Europe de l'Ouest – la France, l'Allemagne de l'Ouest et la Suède – ainsi qu'à celle du Japon. Dans le cas de la France et de l'Allemagne, les composantes des variations de l'emploi, mesurées au niveau des établissements pour tous les secteurs, sont disponibles chaque année pour des périodes allant jusqu'à cinq ans. Les données pour ces études sont tirées de dossiers administratifs complets. Bien qu'ici nous décrirons brièvement chaque source de données, tous les détails se trouvent dans OCDE [1987, note B, p. 206-209].

Les données

Les données statistiques sur les variations de l'emploi pour la *France* viennent de dossiers d'assurance-chômage. Dans ces dossiers, il y a entrée à compter du moment où un établissement déclare pour la première fois un employé salarié admissible à l'assurance-chômage. Cela peut se produire après la création de l'établissement si des travailleurs indépendants ou autonomes sont utilisés au début. Environ 70 % de l'emploi est ainsi couvert.

Les données pour l'*Allemagne* proviennent de statistiques rassemblées pour le régime d'assurance sociale. Il y a entrée lorsqu'un établissement signale pour la première fois une personne admissible au régime d'assurance sociale. Sont exclus les salariés qui travaillent moins de 15 heures par semaine (moins de 20 avant 1979) et/ou ceux qui touchent moins qu'un certain montant. L'échantillon couvre 80 % de l'emploi. Bien que les données soient basées sur les établissements, ces derniers sont parfois regroupés par secteur industriel et par collectivité. En outre, lorsque le groupe de propriétaires change, un établissement peut ou non être enregistré dans les sorties et les entrées. D'après une analyse préliminaire du groupe de statisticiens qui rassemble les données sur l'Allemagne, cet élément n'est pas significatif.

Les données sur la *Suède*, tant pour les entreprises que pour les établissements, sont tirées de renseignements sur l'enregistrement des entreprises compilés par le Bureau central de la statistique de la Suède. Ce registre couvre tous les employeurs du pays (les travailleurs autonomes sont exclus). Le nombre de salariés est estimé à partir du nombre total d'heures de travail par établissement et les heures de travail annuelles normales des salariés à plein temps pour 1977-1982 et après, à partir de données sur l'impôt sur le revenu. Les établissements sont liés à des entreprises, mais, comme pour le Recensement des manufactures canadien, le numéro d'identification de l'établissement reste le même, tandis que celui de l'entreprise peut changer à cause de fusions. En conséquence, les données sur les établissements utilisées par l'OCDE échappent au problème des changements de propriété.

Les données pour le *Japon* viennent de deux sources. Pour les entreprises permanentes, l'échantillon provient des entreprises avec au moins cinq salariés « réguliers » (ceux qui touchent un salaire et qui ont un contrat de travail d'une durée supérieure à un mois). La population d'où provient l'échantillon représente environ 70 % de l'emploi des établissements ayant au moins cinq salariés, mais il ne couvre que 50 % de l'emploi total. Les données japonaises sur l'entrée et la sortie viennent de recensements trisannuels des établissements qui doivent y signaler l'année de leur entrée. Ces recensements couvrent tous les secteurs, sauf l'agriculture, la foresterie, la chasse et la pêche.

Les composantes des variations de l'emploi

Les composantes des variations de l'emploi pour les pays membres de l'OCDE de même qu'une comparaison avec le Canada sont présentées au tableau 5-6. Contrairement à la France et à la Suède, l'Allemagne de l'Ouest affiche un taux positif de variation nette annuelle de l'emploi; néanmoins, le taux de perte brute d'emplois est quand même très élevé (8,2 %). La France et la Suède ont des taux plus élevés de perte brute d'emplois, mais des taux plus élevés de gain brut d'emplois, signe d'une effervescence plus grande de leur population active.

Nous avons déjà mentionné que, pour le Canada, le processus d'entrée et de sortie des établissements contribuait moins qu'aux États-Unis aux gains totaux et aux pertes totales d'emplois. La situation du Canada semble s'appliquer à l'Allemagne et à la Suède. La France affiche une proportion plus élevée de gains d'emplois attribuables aux nouveaux établissements que le Canada, l'Allemagne ou la Suède[12].

Les données pour le Japon sont celles qui se comparent le moins bien à celles d'autres pays. Les taux d'entrée et de sortie sont des moyennes annuelles de données pour des

Tableau 5-6

Composantes des variations des gains et des pertes d'emplois dans les établissements, certains pays[1], moyenne des variations annuelles[2], 1978-1984

En pourcentage

	Canada, 1978-1984[3]	France, 1978-1984[4]	Allemagne, 1978-1984[4]	Suède, 1982-1984	Japon[5]
Gains bruts d'emplois	11,1	11,4	8,3	11,4	...
Nouveaux établissements	2,4	5,6	2,7	2,6	6,4
Établissements permanents en expansion	8,7	5,7	5,6	8,8	4,1
Pertes brutes d'emplois	9,7	12,0	8,2	12,1	...
Établissements fermés	2,2	5,7	2,1	3,4	3,3
Établissements permanents en perte de vitesse	7,5	6,2	6,1	8,7	3,6
Variation nette de l'emploi[6]	1,4	–0,6	0,1	–0,8	...

1 La couverture des économies présentées au tableau varie d'un pays à l'autre. Voir OCDE [1987].

2 Les taux correspondent à la moyenne des changements annuels de l'emploi par rapport à l'emploi moyen. Pour le Canada, les taux ne sont pas ceux de l'OCDE [1987], mais ceux du fichier du PALE le plus récent. Cela fait peu de différences, puisque cela ne produit ou aucun changement ou un changement de valeur d'un maximum de 0,3 point de pourcentage.

3 Sauf pour le Canada, les données portent sur les établissements. Les données canadiennes sont tirées des dossiers d'entreprises utilisés par le fichier du PALE. Comme nous l'avons déjà vu au chapitre 4, ces dossiers donnent des taux de variation de l'emploi qui correspondent étroitement à ceux des établissements permanents, et des taux d'entrée et de sortie qui ressemblent beaucoup aux taux d'entrée d'entreprises par l'ouverture d'établissements, respectivement aux taux de sortie d'entreprises par la fermeture d'établissements.

4 L'année 1980 est exclue.

5 Pour le Japon, les taux pour les créations et les fermetures d'établissements sont des moyennes annuelles calculées pour les périodes 1970-1972, 1973-1975, 1976-1978 et 1978-1981; les taux pour les établissements en expansion et en perte de vitesse correspondent aux moyennes pour 1982 et 1984. Par conséquent, on ne peut additionner ces taux pour obtenir des estimations des gains et pertes bruts d'emplois.

6 Les variations nettes de l'emploi sont égales aux gains bruts d'emplois moins les pertes brutes d'emplois.

SOURCE OCDE [1987], tableau 4.1, p. 101 et tableau 4.5, p. 106.

périodes de trois ans de 1970 à 1981; cela leur donne un biais à la baisse par rapport à d'autres pays. Les taux d'entrée sont plus élevés que pour les autres pays, mais non les taux de sortie. Le système japonais n'a pas moins tendance à fermer des établissements. Il semble cependant se caractériser par un plus faible taux de décroissance et de croissance des entreprises permanentes – bien qu'il faille être prudent avec cette conclusion à cause de la portée limitée des données. Si ce résultat peut être généralisé, il donnerait à entendre que le roulement de la main-d'œuvre serait moins important au Japon, non pas à cause de taux de faillite moins élevés, mais parce que les entreprises permanentes seraient la cause de moins de remous. Cette conclusion corrobore l'idée selon laquelle il y aurait, au Japon, un solide noyau de sociétés avec des employés à vie et un groupe de fournisseurs qui, essentiellement, supportent le poids des variations cycliques de la demande.

L'OCDE a analysé les différences dans les taux de renouvellement des emplois en Allemagne et en France. Les différences structurelles entre les deux pays ont été examinées en premier lieu. Comme nous l'avons montré dans le chapitre 4, les taux de perte d'emplois varient considérablement entre les secteurs. L'OCDE [1987] a signalé que seul environ 20 % du taux plus élevé de renouvellement des emplois en France qu'en Allemagne de l'Ouest était attribuable à des différences structurelles. L'autre facteur envisagé était la différence entre la taille moyenne des établissements dans les deux pays. Le renouvellement des emplois s'est révélé beaucoup plus élevé dans les petits établissements et, en moyenne, les établissements allemands étaient plus importants que les français. Environ 40 % de la différence entre les résultats français et allemands était attribuable à cette disparité dans la taille moyenne des établissements.

L'OCDE [1987, p. 103-106] s'est également demandé si les taux d'entrée et de sortie diffèrent en termes de variabilité. Ils se sont révélés similaires. Toutefois, les données utilisées comportaient deux problèmes sérieux. Tout

d'abord, les données pour le Canada, les États-Unis et l'Allemagne incluent les fusions. Comme nous l'avons signalé dans le chapitre 3, il y a beaucoup plus d'instabilité pour les sorties d'entreprise si les fusions sont incluses dans les données que pour les données sur les établissements. Deuxièmement, l'OCDE a utilisé des données qui englobaient la récession du début des années 80. Les taux de sortie canadiens augmentent eux aussi de façon marquée durant cette période, bien qu'ils soient relativement stables pour d'autres années.

Deux autres conclusions pertinentes se dégagent des données générales préparées pour l'OCDE. La première a trait à la composante temporaire du changement. La seconde, à la différence entre le changement mesuré à court terme et à long terme.

Un certain nombre d'études montre que la croissance et la décroissance renferment une composante temporaire importante. Birch [1981, 1987] a constaté, pour son échantillon d'entreprises américaines, qu'il y avait une corrélation négative entre les taux de croissance et le temps écoulé. Leonard [1987] a constaté à peu près la même chose pour le Wisconsin, mais il signale qu'il existe une corrélation négative et significative entre des taux de croissance séparés d'une année, mais qu'il n'existe pratiquement aucune corrélation lorsque la période est supérieure à un an. En outre, Leonard signale qu'une partie des différences de taille est temporaire. Les gros établissements ont crû depuis peu et régresseront bientôt. La taille des petits établissements a régressé dernièrement, mais, en moyenne, elle augmentera de nouveau.

La base de données françaises utilisée par l'OCDE a servi dernièrement à examiner jusqu'à quel point les établissements connaissent rapidement des revers de fortune [Madinier, 1986]. Les établissements qui avaient crû ou régressé en 1982 ont été divisés en quatre catégories selon leur performance en 1983 : les établissements disparus, ceux dont l'emploi s'est accru, ceux dont l'emploi a diminué et ceux dont l'emploi était stable (voir le tableau 5-7). Le pourcentage des établissements qui avaient régressé en 1983 est plus élevé pour ceux dont l'emploi avait augmenté l'année précédente que pour ceux dont l'emploi avait diminué. C'est le contraire pour le pourcentage dont l'emploi s'était accru. C'est un signe que certains établissements connaissent, à court terme, des revers de fortune. Mais cela ne signifie pas qu'il n'y a pas repli à long terme. Le pourcentage des établissements qui avaient régressé en 1982 et qui étaient fermés en 1983 est plus élevé que celui des établissements qui avaient crû.

Les données pour la France montrent également que ce sont les établissements qui avaient crû le plus rapidement en 1982 qui régressent l'année suivante. Le taux moyen de croissance en 1982 pour les établissements qui avaient crû en 1982 et en 1983 s'élevait à 14,7 %; mais le taux de croissance en 1982 pour ceux qui avaient régressé l'année suivante atteignait 15,6 %. C'est le contraire pour ceux qui avaient régressé en 1982. Le taux de décroissance en 1982 pour ceux qui avaient crû en 1983 s'élevait à 14,3 %; mais pour ceux qui avaient ensuite régressé en 1983, le taux de décroissance en 1982 atteignait 10,9 %.

Tableau 5-7

Répartition des établissements[1] en 1983 dont l'emploi était en croissance ou en décroissance en 1982, France

En pourcentage

	Répartition des établissements en 1983			
	Établissements fermés	Emploi en croissance	Emploi en décroissance	Emploi stable
Croissance en 1982	6,2	24,4	37,6	31,6
Décroissance en 1982	10,3	30,5	23,5	35,7

1 Exclut l'administration publique, les coopératives locales et les grandes sociétés d'État.

Source : Madinier [1986], tableau VII, p. 79 et tableau IX, p. 81.

Dans le chapitre 3, nous avons montré que les taux annuels de variation de l'emploi sont très différents lorsqu'ils sont mesurés chaque année ou sur de plus longues périodes. À long terme, un pourcentage important des variations annuelles dans les entreprises permanentes s'annule. En conséquence, le taux de variation annuel implicite à long terme est beaucoup moins élevé. En utilisant des données sur les établissements du secteur manufacturier, nous avons constaté que les taux annuels de décroissance, mesurés sur une base annuelle, s'élevaient, en moyenne, à 6,5 % entre 1971 et 1981; les taux de sortie atteignaient, en moyenne, 1,8 %. Mais, en prenant les années 1971 et 1981 pour mesurer la situation des établissements, le taux implicite de décroissance n'était plus que de 1,3 %; le taux de sortie est resté à peu près le même à 2,1 % (tableau 3-9).

Il existe des données sur les taux de variation de l'emploi en Allemagne de 1977 à 1985; ces données nous permettent de comparer les taux d'entrée et de sortie à court et à long termes (voir le tableau 5-8). Le taux moyen de décroissance s'élevait à 6,2 % en utilisant les données annuelles; mais, pour la période plus longue allant de 1977 à 1985, il

Tableau 5-8

Composantes des variations de l'emploi pour l'ensemble de l'économie tirées des données sur les établissements[1], République fédérale d'Allemagne, 1977-1985

En pourcentage

	Groupe des établissements permanents		Établissements		
	En expansion	En perte de vitesse	Nouveaux	Fermés	Gain net
Variation d'une année à l'autre :					
1977-1978	6,32	5,92	3,64	2,91	1,1
1978-1979	6,87	5,22	2,89	2,08	2,5
1979-1980	6,36	5,16	2,79	2,00	2,0
1980-1981	5,30	6,67	2,77	2,05	–0,6
1981-1982	5,18	7,28	2,69	2,53	–1,9
1982-1983	4,80	6,77	2,31	2,07	–1,7
1983-1984	5,53	6,60	2,90	2,38	–0,5
1984-1985	6,92	5,65	2,70	2,33	1,6
Moyenne	5,91	6,16	2,84	2,29	...
Écart type	0,29	0,28	0,13	0,11	...
Coefficient de variation	0,137	0,127	0,132	0,136	...
Variation à long terme :					
1977-1981	12,08	9,53	11,72	9,27	5,0
1981-1985	9,33	11,68	9,27	9,50	–2,6
1977-1985	14,05	13,57	19,45	17,65	2,3
Taux de variation annuel composé implicite :					
1977-1981	2,89	2,47	2,81	2,40	...
1981-1985	2,26	3,06	2,24	2,46	...
1977-1985	1,66	1,81	2,25	2,40	...

1 Ces données excluent l'agriculture, les postes, les sociétés ferroviaires, les gouvernements des États et la sécurité sociale. Les taux de variation sont calculés par rapport à l'emploi total de l'année de référence.

SOURCE Cramer [1987], divers tableaux.

atteignait 1,8 %. La moyenne des taux annuels de sortie s'élevait à 2,3 %. Le taux annuel implicite de sortie pour la période 1977-1985 atteignait 2,4 %. Donc, tant à court terme qu'à long terme, les données pour l'Allemagne affichent des caractéristiques qui ressemblent beaucoup à celles des données pour le Canada.

Le Royaume-Uni

De nombreuses études ont porté sur les pertes et les créations d'emplois au Royaume-Uni. Dans ces études, diverses sources de données ont été utilisées : les constitutions en société, les enregistrements de raisons sociales, le registre du ministère de l'Industrie sur les nouvelles entreprises manufacturières (Enterprises New to Manufacturing, ENM), les enregistrements au bureau de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), les dossiers des conseils de comté, les registres sur les employés compilés par le ministère de l'Emploi, le Service d'inspection des établissements (Factory Inspectorate) et les données de Dun et Bradstreet. Sauf pour cette dernière source, les études qui mesurent le nombre d'entrées et de sorties de même que les effets sur l'emploi ont dû fusionner différentes sources. Malgré

tout, en dépit de la variété des sources de données, des comparaisons valables peuvent être faites entre la nature et les composantes des variations de l'emploi au Canada et au Royaume-Uni.

Les estimations les plus complètes des entrées et des sorties d'entreprises se font probablement en utilisant des données administratives sur la taxe sur la valeur ajoutée (TVA). L'enregistrement est obligatoire, sauf pour un petit nombre d'entreprises [Johnson, 1986, p. 49]. Un numéro de TVA peut être émis à une personne morale qui est une filiale d'une société possédant déjà un numéro d'identification, de sorte que les données sur les entrées et les sorties d'entreprises correspondent à la situation des compagnies. Le taux moyen d'entrée selon les dossiers de la TVA s'élevait à 12 % pour la période 1980-1985; le taux moyen de sortie TVA se situait à 11 %[13]. Ces taux sont sensiblement les mêmes que les taux de création et de dissolution d'entreprises signalés pour les États-Unis[14], de même que les taux pour le Canada tirés du dossier du PALE lorsque la catégorie de la taille la plus petite est retirée de ce dernier (tableau 4-2).

Dans le reste de cette section, nous allons examiner et étudier quelques études de la croissance et de la décroissance de l'emploi dans une région donnée[15]. Ces études sont représentatives d'une bonne partie de la documentation sur le renouvellement des emplois au Royaume-Uni. Nous nous pencherons tout d'abord sur les études des variations de l'emploi au sein des établissements, puis sur celles qui ont l'entreprise comme unité d'observation.

Les composantes des variations de l'emploi

Storey [1985] a fait une étude détaillée du processus d'entrée, de sortie, de croissance et de décroissance d'établissements du secteur manufacturier de trois comtés du nord de l'Angleterre – Tyne et Wear, Durham et Cleveland. Il s'est servi de données tirées des dossiers des conseils de comté, du Service d'inspection des établissements et du recensement annuel de l'emploi. L'étude mettait en parallèle l'emploi dans les établissements en 1978 et en 1965. Les composantes des variations de l'emploi pour ces comtés sont présentées au tableau 5-9. Durant la période de 13 ans, environ 13 % des emplois du secteur manufacturier ont été perdus. Bien qu'un des trois comtés (Durham) ait affiché un gain net et que les deux autres aient affiché une perte nette, les pertes brutes d'emplois étaient sensiblement les mêmes dans toutes les régions géographiques, un résultat,

Tableau 5-9

Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers, nord de l'Angleterre, 1965-1978

En pourcentage de l'emploi de 1965

	Gains d'emplois		Pertes d'emplois			
	Établissements nouveaux[1]	Établissements permanents en expansion[2]	Établissements fermés[3]	Établissements permanents en perte de vitesse[4]	Gains bruts d'emplois	Pertes brutes d'emplois
Tous les établissements						
Durham	29,3	23,2	19,1	19,0	52,5	38,1
Cleveland	12,4	4,4	12,7	28,2	16,9	40,9
Tyne et Wear	11,4	10,6	15,4	22,7	22,0	38,1
Tous les comtés	14,8	10,9	15,3	23,7	25,7	39,0
Entreprises indépendantes à établissement unique[5]	2,8	2,3	3,6	2,1	5,1	5,8

1 Emploi en 1978 dans les établissements qui n'étaient pas dans le comté en 1965.
2 Emploi dans les établissements qui étaient dans le comté en 1965 et en 1978 et dont l'emploi s'est accru entre ces dates.
3 Emploi en 1965 dans les établissements qui n'étaient plus dans le comté en 1978.
4 Emploi dans les établissements qui étaient dans le comté en 1965 et en 1978 et dont l'emploi a diminué entre ces dates.
5 Couvre les gains et les pertes d'emplois pour les trois comtés.
Source Storey [1985], tableau 2.3, p. 16 et tableau 2.6, p. 22.

signale Storey, qui ressemble à ce qu'a constaté Birch [1979].

Le taux annuel moyen implicite de fermeture entre 1965 et 1978 s'élevait à 1,3 %. Le taux de fermeture des établissements canadiens, mesuré en utilisant l'emploi de chaque année de 1971 à 1981, s'élevait, en moyenne, à 1,9 % (tableau 3-4). En utilisant la situation des établissements en 1981 par rapport à 1971, le taux annuel implicite de fermeture s'élevait à 2 % pour le Canada (tableau 3-9). En dépit de niveaux de pertes d'emplois plus élevés en Angleterre, le taux de fermeture n'était pas plus élevé qu'au Canada.

Cross [1981] a étudié les gains et les pertes d'emplois à long terme en utilisant des données sur les établissements manufacturiers de l'Écosse[16]. Les variations de l'emploi ont été mesurées en comparant la situation des établissements en 1977 à celle de 1968. La base de données a été constituée à partir d'un registre tenu par le Conseil écossais (pour le développement et l'industrie) complété d'enquêtes du Recensement annuel de l'emploi et des registres du ministère de l'Emploi sur les excédents de main-d'œuvre. Les composantes des variations de l'emploi mesurées par cette étude sont présentées au tableau 5-10.

Durant la période 1968-1977, l'Écosse a connu des pertes nettes d'emplois considérables d'environ 15 % par rapport au niveau de l'emploi de 1968. Les pertes brutes d'emplois étaient beaucoup plus élevées (35 %) et étaient réparties presque également entre les établissements fermés et en perte de vitesse. À titre de comparaison, signalons que les sorties d'établissements représentaient environ 60 % des pertes totales d'emplois au Canada lorsque la situation des établissements en 1981 était comparée à celle de 1971. Le taux annuel implicite de fermeture des établissements écossais s'élevait à 1,8 %; c'est un résultat semblable à celui obtenu, pour le Canada pour la période 1971-1981. Cross a également analysé la répartition des emplois dans les nouveaux établissements créés par de nouvelles entreprises et par des succursales ou des filiales. Moins de 13 % de la croissance totale de l'emploi était attribuable à ces dernières [Cross, 1981, tableau 4.5, p. 50]. Pour la période 1968-1977, les nouvelles entreprises représentaient, à elles seules, moins de 3 % du niveau de l'emploi de 1977 [*ibid.*, tableau 4.1, p. 47].

Une autre étude anglaise approfondie a été faite par Fothergill et Gudgin [1982] pour la région East Midlands qui, contrairement à l'Écosse et aux comtés du Nord, a connu une décroissance beaucoup moins importante de l'emploi manufacturier. Les composantes des variations de l'emploi dans les établissements pour la période 1968-1975 sont présentées au tableau 5-11. Basée au début sur les dossiers du Service d'inspection des établissements, cette étude s'est également beaucoup servie d'autres sources de données.

Comme pour les autres études, les créations brutes et les pertes brutes d'emplois sont importantes par rapport à la valeur des variations nettes. Les nouveaux établissements – « les ouvertures » – représentaient quelque 40 % des créations brutes d'emplois durant la période de sept ans. Pour le Canada, le pourcentage correspondant s'élevait à 36 % de 1971 à 1976 et à environ 41 % de 1976 à 1981. Les fermetures dans les Midlands représentaient 46 % des pertes brutes d'emplois. Pour le Canada, les pourcentages correspondants s'élevaient à 51 % pour la période 1971-1976 et à 47 % pour la période 1976-1981.

La décroissance de l'emploi due à la sortie d'établissements dans les Midlands pour la période de sept ans s'élevait

Tableau 5-10

Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers, Écosse, 1968-1977

En pourcentage de l'emploi de 1968

	Gains d'emplois		Pertes d'emplois			
	Établissements nouveaux	Établissements permanents en expansion	Établissements fermés	Établissements permanents en perte de vitesse	Gains bruts d'emplois	Pertes brutes d'emplois
Tous les établissements	10,0	10,1	17,4	17,7	20,1	35,1

SOURCE Cross [1981], tableau 4.4, p. 49 et tableau 4.8, p. 58.

Tableau 5-11

Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises manufacturières, East Midlands et Leicestershire, 1968-1975

En pourcentage de l'emploi de 1968

	Ouverture			Survie[1]			
	Nouvelles entreprises	Succursales locales et entreprises qui emménagent[2]	Total	Entreprises en expansion	Entreprises permanentes en perte de vitesse	Entreprises fermées[3]	Variation nette
East Midlands	4,1	5,7	9,8	14,9	14,3	12,0	–1,5
Villes	3,6	4,4	8,0	11,9	15,6	12,4	–8,1
Gros villages	2,9	8,2	11,1	11,5	13,7	10,3	–1,5
Petits villages	4,8	7,4	12,2	18,5	12,4	13,3	5,0
Régions rurales	6,2	8,2	14,4	24,9	12,7	9,8	16,8
Leicestershire	5,7	5,2	10,9	17,0	15,2	15,3	–2,6

1 Y compris les transferts (déplacements géographiques) à l'intérieur de chaque genre de région.
2 Les succursales locales sont les succursales et les filiales ouvertes par des entreprises qui faisaient affaires dans la région en 1968; les entreprises qui emménagent sont des entreprises qui sont transférées dans la région, plus les nouvelles succursales et filiales des entreprises qui ne faisaient pas affaires dans la région en 1968.
3 Y compris les entreprises qui sont transférées dans une autre région.
SOURCE Fothergill et Gudgin [1982], tableau 5-4, p. 78 et tableau 8-4, p. 165.

à environ 12 %, pour un taux annuel implicite de 1,8 %. Pour le Canada, le taux annuel implicite correspondant s'élevait à 2,2 % pour la période 1971-1976 et à 2,1 % pour la période 1976-1981. Fothergill et Gudgin signalent que le taux de fermeture variait peu d'une région géographique à une autre et que la différence entre les variations nettes de l'emploi était plutôt due aux taux plus élevés des entreprises nouvelles ou en expansion dans les régions en croissance qu'à des taux moins élevés des entreprises fermées ou en perte de vitesse. Encore une fois donc, les données donnent à entendre que les régions en expansion diffèrent des régions en perte de vitesse, non pas en termes de taux de sortie, mais plutôt en termes des taux d'expansion et d'entrée.

Passons maintenant des études des variations de l'emploi basées sur les établissements à celles basées sur les entreprises. Ces études ont généralement permis de constater que le pourcentage des nouveaux emplois créés par les nouvelles entreprises est peu élevé au Royaume-Uni. Dans son étude des comtés du Nord, Storey [1985, tableau 2.6, p. 22] a constaté que les nouvelles entreprises (entreprises indépendantes à établissement unique) n'avaient contribué qu'à environ 11 % des nouveaux emplois créés entre 1965 et 1978. Dans son étude sur l'Écosse, Cross [1981, tableau 4.5, p. 50] a constaté que les nouvelles entreprises n'avaient contribué qu'à 9,5 % des nouveaux emplois créés. Dans leur étude du processus de création d'emplois dans les East Midlands, Fothergill et Gudgin [1982] ont trouvé que les nouvelles entreprises n'avaient créé que 17 % des nouveaux emplois (voir le tableau 5-11).

D'autres études sur le Royaume-Uni démontrent que les nouvelles entreprises manufacturières représentent un pourcentage très faible de l'emploi total. Gould et Keeble [1984, tableau 2, p. 192] ont constaté que les nouvelles entreprises créées dans le comté d'East Anglia entre 1971 et 1981 ne représentaient que 4,7 % de l'emploi de 1981. Ces auteurs ont également résumé un certain nombre d'autres études sur le Royaume-Uni qui couvraient des périodes allant de sept à 10 ans et ils ont trouvé que les pourcentages de l'emploi de fin d'année représentés par de nouvelles entreprises qui avaient ouvert de nouveaux établissements variaient de 2,2 à 5,2 % [*ibid.*, tableau 3, p. 193]. En comparant ces résultats aux données pour les États-Unis et le Canada, un certain nombre d'auteurs ont conclu que le Royaume-Uni est moins dynamique que l'Amérique du Nord lorsqu'il s'agit de créer de nouvelles entreprises[17].

En l'examinant de plus près, on constate que cette conclusion n'est pas confirmée par les données présentées. Gould et Keeble [1984, p. 193] et O'Farrell et Crouchley [1984, p. 227-228] ont recours aux données de Churchill [1959*a*] sur les entreprises commerciales des États-Unis et

aux données de Collins [1972] sur les établissements de la province canadienne de l'Ontario. Les études de ces deux derniers auteurs ne peuvent pas être comparées aux études sur le Royaume-Uni, étant donné que ni l'une ni l'autre n'utilise l'emploi pour mesurer l'importance des entrées. Johnson [1986, p. 91-94] et Storey [1982, p. 16-21] tirent leurs conclusions d'après l'étude de Birch [1979][18] qui, elle, utilise l'emploi. Mais, comme nous l'avons dit plus haut, l'étude de Birch, aussi utile qu'elle soit à de nombreux points de vue, surestime l'importance de la création d'établissements par rapport à la croissance des établissements permanents et, par le fait même, elle surestime l'apport des nouvelles entreprises qui sont créées par l'ouverture de nouveaux établissements. Les données de Storey [1985] pour le nord de l'Angleterre et les données de Cross [1981] pour l'Écosse montrent que les nouveaux établissements ont à peu près autant d'importance que l'expansion des établissements permanents – un résultat qui ressemble à ce qu'ont constaté Jacobson [1986] et Dunne, Roberts et Samuelson [1989] en utilisant des données américaines plus appropriées que celles de Birch. Au moins en termes de création d'établissements, l'économie du Royaume-Uni n'est pas moins dynamique que celle des États-Unis.

La plupart des études des variations de l'emploi au Royaume-Uni n'étaient pas basées sur des comparaisons annuelles, mais plutôt sur des périodes plus longues. Nous avons démontré, au chapitre 3, que l'importance des établissements nouveaux et disparus par rapport aux établissements permanents augmente lorsqu'on utilise des périodes plus longues qu'un an. On obtient des résultats similaires en utilisant des données sur les entreprises. Par exemple, les nouvelles entreprises manufacturières canadiennes entre 1971 et 1976 représentaient 7,6 % de l'emploi de 1976; pour la période 1976-1981, 11,9 % de l'emploi de 1981; et pour la période 1971-1981, 20,6 % de l'emploi de 1981. Cette dernière période est la plus longue et c'est elle qui se prête le mieux à des comparaisons avec la plupart des études faites pour le Royaume-Uni. Sur la base de cette période plus longue, l'importance de l'entrée de nouvelles entreprises au Canada semblerait un peu plus grande qu'au Royaume-Uni. Mais une partie seulement de l'entrée de nouvelles entreprises se fait par la création de nouveaux établissements (la définition utilisée dans la plupart des études sur le Royaume-Uni). Le reste se fait par des fusions ou par des acquisitions. Durant la période 1971-1981, environ 43 % des entrées annuelles d'entreprises dans le secteur manufacturier du Canada s'est effectué par la création de nouveaux établissements lorsque l'emploi était utilisé pour en mesurer l'importance. En se servant de ce pourcentage, on constate que la catégorie des nouvelles entreprises et des nouveaux établissements au Canada ne représente pas plus que 8,8 % de l'emploi de 1981[19]. Cela signifie que, durant la même décennie, l'entrée de nouvelles entreprises et de nouveaux établissements n'a contribué qu'à environ 18 % de la croissance totale de l'emploi. Ces pourcentages restent plus élevés que les estimations de Storey et de Cross (mais pas plus élevés que celles de Fothergill et Gudgin), mais toutefois pas à un degré qui nous permette d'être certains que cet écart ne provienne de différences entre les bases de données utilisées[20].

Finalement, une étude récente de Gallagher et Stewart [1986] renferme des données qui portent à croire que les différences entre le Royaume-Uni et le Canada ne sont pas aussi importantes qu'on le prétendait. Gallagher et Stewart

Tableau 5-12

Comparaison des composantes de gains et de pertes d'emplois au niveau de l'entreprise, Royaume-Uni (1971-1981) et Canada (1978-1986)

Taux annuel implicite

	Entrée d'entreprises	Sortie d'entreprises	Entreprises permanentes		Gains bruts d'emplois	Pertes brutes d'emplois
			En expansion	En perte de vitesse		
Royaume-Uni[1]	1,9	3,3	1,3	2,0	3,0	6,2
Canada[2]	2,9	2,5	2,8	1,9	5,2	4,8

1 Les taux de décroissance implicites ont été mesurés correctement et non comme l'avaient fait Gallagher et Stewart [1986, p. 895], en les calculant exactement de la même façon que les taux de croissance implicites. (Voir les données brutes, tableau 4, p. 892.) Les taux annuels qu'ils ont publiés sont de 2,5 % dans le cas des sorties d'entreprises et de 1,7 % dans le cas des entreprises en perte de vitesse.

2 Pour la période 1978-1986 à partir du fichier du PALE; tous les secteurs sont couverts, sauf l'administration publique.

SOURCE Gallagher et Stewart [1986]; et Statistique Canada, compilations spéciales.

utilisent des registres de Dun et Bradstreet pour le Royaume-Uni afin de mesurer les composantes des variations de l'emploi dans les entreprises en comparant les niveaux de l'emploi en 1971 et en 1981. Bien que les registres de D&B soient loin d'être complets, des techniques ont été mises au point pour pallier au manque de données dans certaines régions. En outre, la lenteur relative des mises à jour pose moins un problème durant la période plus longue utilisée pour l'étude sur le Royaume-Uni. Cette base de données a l'avantage de couvrir l'ensemble du Royaume-Uni, pas seulement le secteur manufacturier. L'échantillon couvre des secteurs qui représentent environ 75 % de l'emploi du secteur privé[21].

Les taux annuels implicites de variations de l'emploi pour le Royaume-Uni sont présentés au tableau 5-12. L'estimation la plus comparable pour le Canada, tirée du dossier du PALE, y est également présentée. Cette estimation est tirée de données sur les entreprises et couvre l'ensemble de l'économie moins l'administration publique pour la période 1978-1986. Bien que l'économie du Royaume-Uni ait eu un taux plus faible de création nette d'emplois, les taux associés aux fermetures et aux entreprises en perte de vitesse sont remarquablement semblables à ceux estimés pour le Canada. Encore une fois, les différences de création nette d'emplois ne sont pas tant attribuables aux différences entre les taux de perte d'emplois qu'aux différences entre les taux de gain d'emplois. Finalement, le pourcentage des gains totaux d'emplois attribuable aux entrées d'entreprises est plus élevé, et non pas plus faible, que l'estimation faite pour le Canada[22].

Conclusion

Bon nombre des études sur les composantes des variations de l'emploi dans d'autres pays portaient sur des facteurs autres que les questions et les problèmes exposés dans le chapitre 1 de cette étude. Plusieurs auteurs ont tenté de déterminer ce qui distingue les régions qui ont connu une croissance positive de l'emploi des régions qui ont subi une décroissance de l'emploi. Dans quelle mesure les résultats économiques d'une région dépendent essentiellement des créations ou des pertes d'emplois est une question qui a suscité beaucoup d'intérêt. À ce sujet, les réponses sont allées dans le même sens que les constatations de Birch [1979] et de Armington et Odle [1982], c'est-à-dire que ce sont les créations d'emplois plutôt que les pertes qui départagent les régions. Macey [1982] est arrivé à la même conclusion pour le Royaume-Uni où les variations régionales dans les pertes brutes d'emplois étaient moins importantes que les variations dans les créations brutes d'emplois. Storey et Johnson [1987*c*, p. 92-94] résument les conclusions d'un grand nombre d'études sur les industries du Royaume-Uni en disant ce qui suit :

> [. . .] les régions qui ont connu la décroissance nette la plus faible de l'emploi sont celles qui ont connu le plus de succès en termes de création de nouveaux emplois. Il est moins vrai qu'elles étaient les régions qui ont perdu le moins d'emplois.

D'autres études portaient non pas sur les différences régionales, mais sur la performance relative des grandes et des petites entreprises. Dans bon nombre de ces études, les auteurs n'ont pas de modèle très précis des variations intra-industrielles. Comme l'a signalé Johnson [1986], des gains pour de petites entreprises peuvent entraîner des pertes pour les grandes entreprises si l'on envisage le processus global du changement dans un contexte plus général. Dans ce cas-ci, il faut éviter de conclure que des gains d'emplois pour les petites entreprises signifient une augmentation nette des emplois et de préconiser, pour cette raison, des politiques spéciales pour ce secteur. Storey et Johnson [1987*b*] sont essentiellement du même avis. Malgré les lacunes de ces études, bon nombre d'entre elles renferment des données sur le type de changement qui est pertinent pour les problèmes examinés dans cette étude.

La première conclusion, et la plus importante, c'est qu'il y a beaucoup plus de croissance et de décroissance brutes de l'emploi que ne le donnent à entendre les données sur les variations nettes de l'emploi. Toutes les économies de marché occidentales sont dans un état de changement permanent, pas seulement à cause des transferts intersectoriels de ressources, mais aussi parce qu'il y a d'importants mouvements intra-industriels de la main-d'œuvre lorsque certaines entreprises croissent et que d'autres décroissent.

Deuxièmement, bon nombre de ces études ont mis en évidence une tendance au sein des taux d'entrée et de sortie d'entreprises qui corrobore les conclusions tirées des données pour le Canada. Tous les auteurs signalent que le pourcentage des emplois perdus est passablement élevé. Une bonne partie de ces pertes n'est pas liée à la conjoncture économique. Ces pertes d'emplois surviennent même durant des périodes de croissance. La même conclusion s'est dégagée des études faisant ressortir le fait que les taux de sortie ne varient pas entre les régions ou avec le temps écoulé, d'où la conclusion que la disparition d'entreprises et d'établissements est inévitable et qu'on ne peut probablement faire que très peu pour changer la situation. Tout porte également à croire que l'adaptation se fait avant tout au niveau des variations des taux d'entrée et que ce n'est pas le taux de sortie, mais le taux d'entrée qui permet de départager les régions en croissance des régions

en décroissance ou qui périclitent. Cette constatation s'applique à l'ensemble des États-Unis [Birch, 1979; Armington et Odle, 1982], au Wisconsin [Leonard, 1987], à la Pennsylvanie [Jacobson, 1986] et à l'Écosse [Beesley et Hamilton, 1984]. C'est ce qui a fait dire à certains que l'accent des politiques industrielles devrait être mis sur la croissance et non sur la protection des emplois [Storey, 1985].

Troisièmement, les études faites pour d'autres pays ont permis de constater que les taux d'entrée sont élevés. En utilisant le nombre d'entreprises comme critère, des taux d'entrée se situant entre 8 et 12 % par année se dégagent des échantillons les plus complets (les numéros des entreprises commerciales du ministère du Commerce des États-Unis et les statistiques de la TVA du Royaume-Uni). Ces pourcentages sont comparables aux taux bruts d'entrée tirés du fichier du PALE pour toutes les industries canadiennes. Certains auteurs ont également constaté qu'un pourcentage important des nouvelles entreprises font faillite [Churchill, 1955; Storey et Johnson, 1987*b*, p. 19]. Il serait toutefois inexact de conclure que l'entrée est négligeable à cause du taux élevé de faillite. Pour la période la plus longue, les nouveaux établissements représentent un pourcentage significatif de l'emploi total; c'est ce qui se dégageait de bon nombre des études faites au Royaume-Uni. De nombreuses études [Birch, 1979; OCDE, 1987; Storey et Johnson, 1987*b*] ont permis de démontrer que le pourcentage de la croissance de l'emploi représenté par les nouveaux établissements peut atteindre jusqu'à 50 %. Mais le vrai pourcentage varie considérablement dans les diverses études régionales faites pour le Royaume-Uni [Storey et Johnson, 1987*c*, tableau 3.5, p. 87]. C'était à prévoir, étant donné les variations de ces ratios, mises en évidence au chapitre 4 pour les divers secteurs d'activité du Canada, et que les infrastructures industrielles varient d'une région à l'autre. Les auteurs s'entendent moins bien sur l'importance que jouent dans ce processus les nouveaux établissements créés par de nouvelles entreprises.

Quatrièmement, bon nombre des études faites pour d'autres pays ont permis, elles aussi, de conclure que les variations de l'emploi comportent des composantes à la fois cycliques et structurelles. Des données sur l'Allemagne confirment le résultat présenté au chapitre 3 pour le Canada : à long terme, les taux de variation de l'emploi annualisés pour les entreprises permanentes sont moins élevés que ceux calculés d'une année à l'autre. Au niveau des entreprises, un pourcentage important des variations à court terme est de nature temporaire. Cet aspect temporaire a été observé tant par Birch [1981] pour l'ensemble des États-Unis que par Leonard [1987] pour le Wisconsin. Des résultats similaires ont été trouvés pour la France. Toutefois, les données pour l'Allemagne vont dans le même sens que les résultats canadiens : les taux d'entrée et de sortie calculés pour environ une décennie sont à peu près équivalents aux taux calculés sur une base annuelle. L'entrée et la sortie n'ont donc pas seulement un effet sur l'extrémité de la distribution selon la taille où se trouvent les petits producteurs. En particulier, l'entrée aboutit effectivement à de nouvelles entreprises et à de nouveaux établissements dont certains connaissent une croissance importante avec les années et qui représentent finalement un pourcentage non négligeable de l'emploi total.

Enfin, des études faites pour d'autres pays ont permis de démontrer que l'entrée et la sortie sont, en général, le fait des petites entreprises ou des petits établissements. Le ministère du Commerce a trouvé, dans une de ses premières études sur le sujet, que les taux d'entrée des entreprises étaient plus élevés pour les catégories d'entreprises plus petites en termes de taille de l'emploi [Churchill, 1954*b*]. Birch [1979] a trouvé, pour les États-Unis, que les taux, tant d'entrée que de sortie, étaient plus élevés pour les petits établissements. L'OCDE [1987] a montré que les emplois créés et perdus à cause des ouvertures et des fermetures d'établissements tant en France qu'en Allemagne étaient fortement concentrés dans les petits établissements. Les variations de l'emploi dans les établissements permanents étaient également davantage attribuables à la catégorie des petits établissements; mais, dans ce cas, les variations étaient moins concentrées dans cette catégorie que ne l'étaient les taux d'entrée et de sortie. Fothergill et Gudgin [1982, tableau 5.5, p. 80] ont constaté que, règle générale, les petits établissements croissent et que les grands décroissent. Dans leur étude d'un certain nombre d'économies de l'Europe de l'Ouest faite pour le compte de la Commission européenne, Storey et Johnson [1987*b*, p. 15] sont arrivés à la conclusion que les petites et moyennes entreprises créaient des emplois, tandis que les grandes entreprises réduisaient les niveaux de l'emploi. Ils ont de plus montré que les petites entreprises contribuaient davantage à la création d'emplois durant des périodes de décroissance globale de l'emploi [*ibid.*, p. 16]. Nous aborderons ces questions pour le Canada dans le chapitre 8.

6 Roulement de la main-d'œuvre d'après les données sur les cessations d'emploi

Les marchés du travail s'adaptent continuellement pour deux raisons qui sont différentes tout en étant apparentées. Une partie de l'adaptation est amorcée par l'entreprise. Les travailleurs peuvent être licenciés ou mis à pied et forcés de se déplacer à cause de la situation changeante des entreprises. Ils peuvent aussi être l'objet de cessations d'emploi correspondant à des retraits de la population active pour des raisons de maladie, de retour aux études ou de responsabilités familiales. En outre, certains travailleurs sont susceptibles de quitter leur emploi pour aller travailler chez de nouveaux employeurs parce que leurs qualifications ne conviennent plus à leur ancien employeur ou parce qu'ils ont de meilleures possibilités d'emploi ailleurs.

Notre étude a d'abord porté sur les composantes du changement qui sont directement associées à la croissance et à la décroissance des entreprises. Les chapitres précédents avaient pour objectif principal de mesurer l'ampleur des pertes et des gains d'emplois qui se sont produits dans l'économie canadienne dans des conditions normales. Les mesures de pertes et de gains d'emplois portent sur le nombre de postes disponibles. D'autres mesures se rapportent à une notion qui est différente tout en étant connexe : celle du nombre de cessations d'emploi des travailleurs. Cette notion est différente, en ce sens qu'elle mesure le changement de la situation des salariés plutôt que le changement du niveau de l'emploi dans les entreprises. La différence entre les deux notions a fait l'objet d'une longue analyse au chapitre 1. Les études qui portent sur les données de cessations d'emploi fournissent des mesures du roulement des travailleurs plutôt que du renouvellement des emplois.

On peut diviser le nombre total de cessations d'emploi en cessations d'emploi imposées par l'entreprise (déplacements) et en cessations d'emploi découlant d'une décision du travailleur (départs naturels). Les déplacements sont susceptibles d'être liés principalement aux fluctuations de la demande et de la production. Ils peuvent être temporaires (le travailleur est alors rappelé) ou permanents. Les départs naturels comprennent les autres motifs de cessations d'emploi attribuables à une démission, à un départ à la retraite, à la maladie, à la grossesse, au retour aux études, à la malhonnêteté ou à l'incompétence. Ils peuvent aussi être temporaires ou permanents.

Dans les travaux sur cette question, on considère parfois les déplacements comme des cessations d'emploi involontaires et les départs naturels comme des cessations d'emploi volontaires. Malheureusement, c'est une pratique administrative répandue d'inclure les congédiements dans les catégories habituellement décrites comme des cessations d'emploi volontaires (voir l'annexe D). Cette pratique rend la distinction entre les cessations d'emploi volontaires et involontaires imparfaite, même si elle n'est pas sans signification. Certains auteurs [Brechling, 1978, p. 67] sont d'avis que les déplacements comportent des coûts imprévus, tandis que les départs naturels sont « prévus » et subis « volontairement »; ce sont donc les travailleurs déplacés qui devraient recevoir une compensation d'une société qui tire avantage d'une économie dynamique. Cette distinction est aussi quelque peu imparfaite dans la mesure où les travailleurs peuvent quitter volontairement une entreprise dont la baisse d'activités à long terme apparaît de plus en plus évidente à la main-d'œuvre. Dans ce cas, les départs naturels aussi sont liés, quoique de moins près, aux mêmes mécanismes qui occasionnent les licenciements; ainsi, la distinction causale implicite dans l'argument susmentionné disparaît.

Au chapitre 3, nous avons utilisé la hausse et la baisse de l'emploi dans les établissements pour mesurer la variation dans l'emploi. Les études sur la dynamique de l'emploi conviennent mieux à l'analyse des phénomènes qu'elles mesurent directement, à savoir l'expansion et le repli des entreprises. Elles peuvent également être utiles pour dégager des considérations sur la réaffectation de la main-d'œuvre. Mais en l'absence de renseignements supplémentaires sur les caractéristiques du roulement des travailleurs, elles ne permettent pas de faire des hypothèses sur l'ampleur des déplacements de la population active attribués à une réaffectation « forcée » de la main-d'œuvre.

Les études sur la dynamique de l'emploi ne déterminent que de façon imparfaite l'ampleur des réaffectations forcées, pour les mêmes raisons que les mesures du changement interindustriel fournissent des mesures imparfaites de ce phénomène. D'une part, le nombre de pertes d'emplois peut surévaluer les déplacements forcés. Les pertes d'emplois, au niveau de l'entreprise, peuvent survenir sans qu'il y ait de mouvement forcé de la main-d'œuvre, si les départs volontaires sont assez nombreux pour absorber les pertes

d'emplois. Il est donc important de connaître l'importance relative des deux composantes, les déplacements et les départs naturels. D'autre part, les mesures de changement de l'emploi peuvent sous-estimer la réaffectation forcée des travailleurs. La variation de l'emploi, mesurée d'une année à l'autre, ne tient pas compte des fluctuations saisonnières dans les postes disponibles. Ainsi, les mesures du changement dans les postes d'une année à l'autre sous-estiment l'ampleur du roulement effectif. L'utilisation de taux de cessation d'emploi, qui mesurent toutes les cessations d'emploi survenant au cours d'une année, élimine cette dernière difficulté.

Même si aucun de ces deux problèmes ne se pose, il est possible qu'une autre raison empêche les mesures de variation annuelle de l'emploi de bien refléter l'ampleur des réaffectations forcées. Les variations annuelles de l'emploi peuvent toutes se refléter dans les déplacements, mais ces déplacements peuvent n'être que temporaires. Une grande partie de la baisse de l'emploi d'une année à l'autre dans les établissements permanents s'annule à long terme. Les travailleurs licenciés ou mis à pied en raison de ces fluctuations cycliques peuvent retourner travailler chez le même employeur lors de la prochaine reprise. Dans ce cas, les mesures de variation de l'emploi à court terme surévaluent la réaffectation effective de la main-d'œuvre. Les données sur les cessations d'emploi grâce auxquelles il est possible de mesurer les composantes temporaires et permanentes des déplacements et des départs naturels nous permettent également de savoir quelle part des fluctuations annuelles de l'emploi est reflétée uniquement dans les déplacements temporaires ou permanents et, ainsi, dans la réaffectation de la population active.

On peut utiliser les données sur les cessations d'emploi pour établir une relation entre les mesures de variation de l'emploi déjà mises au point et la notion du déplacement des travailleurs. Mais les données sur les cessations d'emploi ont une autre utilité que celle de donner de l'information sur le taux de réaffectation permanente occasionnée par l'expansion et le repli des entreprises. L'emploi dans l'entreprise peut demeurer constant entre deux périodes, même si certains travailleurs quittent l'entreprise et d'autres sont embauchés pour les remplacer. Dans ce cas, les études sur le changement de l'emploi sous-estiment l'ampleur des mouvements sous-jacents qui se produisent par suite des départs naturels et des nouveaux embauchages.

Les départs naturels font partie du processus d'adaptation. En utilisant seulement les mesures de variation de l'emploi et des déplacements permanents effectués au niveau de l'établissement, on sous-estime l'ampleur de la réaffectation de la population active que l'économie réussit habituellement à assimiler chaque année puisqu'on ne tient pas compte de l'importance de la composante des départs naturels. De plus, certains auteurs ont exprimé l'avis que plus les départs naturels sont nombreux, plus il est possible de réduire l'emploi dans une industrie spécifique sans avoir recours à des licenciements ou mises à pied. C'est pourquoi il est important de connaître l'ampleur et l'évolution dans le temps de cette composante.

Bien que les notions de changement de l'emploi ou des postes ainsi que de roulement des travailleurs soient liés, elles mesurent des phénomènes bien différents. Aucune de ces deux notions n'est en elle-même adéquate; mais, ensemble, elles se complètent et permettent d'entrevoir comment les deux dimensions de la demande et de l'offre sur les marchés du travail interagissent. Ce chapitre traite donc principalement de l'importance des diverses composantes des cessations d'emploi. Il étudie également à quel point ces composantes sont affectées par les conditions économiques.

La relation entre le roulement de la main-d'œuvre et le renouvellement des emplois

Il est important de comprendre la relation entre les données sur le renouvellement des emplois dans la perspective des entreprises que nous avons présentée au chapitre 3 et les données sur les cessations d'emploi analysées dans ce chapitre. La figure 1-2, présentée au chapitre 1, illustre les composantes de la variation de l'emploi, pour toute entreprise, entre deux années. L'emploi dans l'année 1 (A) comprend les travailleurs qui continuent à travailler pour l'entreprise sans interruption jusqu'à la deuxième année (B), les travailleurs licenciés ou mis à pied (C) et ceux qui démissionnent ou qui laissent leur emploi pour d'autres motifs (D). L'emploi dans l'année 2 (J) est égal à la somme des travailleurs appartenant au groupe des travailleurs qui continuent à travailler dans l'entreprise (B), de ceux qui ont été licenciés ou mis à pied mais qui ont été rappelés (F), des travailleurs ayant quitté par suite de départs naturels mais qui sont retournés au service de l'entreprise (H) et, enfin, des travailleurs nouvellement embauchés (E).

$$A = B + C + D. \tag{6.1}$$

$$J = B + F + H + E. \tag{6.2}$$

Enfin, les deux composantes du rappel ou du retour des travailleurs se conjuguent aux catégories de cessations d'emploi correspondantes par les équations suivantes :

$$F = \alpha C, \tag{6.3}$$

$$H = \beta D \tag{6.4}$$

où α et β sont les taux de rappel ou de retour.

Dans le chapitre 3, la mesure de la variation de l'emploi était $(J - A)/A$. À partir des équations précédentes, on peut définir la relation entre la variation de l'emploi et les cessations d'emploi comme étant :

$$\frac{J-A}{A} = \frac{E}{A} - \frac{(1-\alpha)C}{A} - \frac{(1-\beta)D}{A}. \tag{6.5}$$

La variation en pourcentage de l'emploi est égale au taux d'embauchage de nouveaux travailleurs (E/A), déduction faite du taux de licenciement ou mise à pied (C/A, redressé pour tenir compte des rappels) et du taux de départ naturel permanent (les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs, D/A, redressé pour tenir compte des retours).

La mesure du changement forcé dans l'emploi calculée au chapitre 3 à partir de données annuelles (pertes d'emplois) peut ne pas être égale au roulement des travailleurs attribuable aux déplacements forcés et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, les pertes d'emplois, telles que mesurées au chapitre 3, sont calculées à partir de la baisse de l'emploi dans le groupe des établissements où l'emploi annuel moyen a chuté, y compris ceux où l'emploi est tombé à zéro, c'est-à-dire les établissements fermés. Le nombre total de travailleurs mis en disponibilité correspond aux travailleurs qui quittent leur emploi et qui ne sont pas rappelés. Selon l'équation 6.5, ce n'est que lorsqu'il n'y a pas de démissions ou d'embauchages de nouveaux travailleurs dans le groupe des établissements en perte de vitesse ou fermés que les pertes d'emplois seront égales au nombre de travailleurs qui ont été mis à pied et qui n'ont pas été rappelés dans les établissements en perte de vitesse seulement, ou encore lorsque les deux phénomènes s'annulent. Les pertes d'emplois surestiment les déplacements forcés lorsqu'il y a des départs et aucun nouvel embauchage de travailleurs. Mais l'inverse peut aussi se produire. Dans les établissements en perte de vitesse, il est peu probable que l'embauchage de nouveaux travailleurs compense les départs, de sorte que les pertes d'emploi devraient surestimer les déplacements de travailleurs. Il en est ainsi si l'on suppose que le roulement marginal y est très faible. Toutefois, si un faible nombre d'emplois fait l'objet d'un roulement constant au cours d'une année, il se produira une hausse tant des déplacements permanents et des départs naturels, d'une part, que des gains d'emploi, d'autre part, ce qui laissera inchangée la variation nette de l'emploi dans l'équation 6.5. Dans ce cas, les pertes d'emplois sont de nature à surestimer l'incidence des déplacements permanents.

Deuxièmement, le groupe des établissements nouveaux et en expansion ne contribue aucunement à la mesure de la main-d'œuvre libérée obtenue au chapitre 3. Un établissement en expansion (ou nouveau) est celui où l'emploi annuel moyen a progressé. Les changements dans les moyennes annuelles peuvent masquer des fluctuations saisonnières ou cycliques de l'emploi considérables. Si les fluctuations de l'emploi dans les entreprises en expansion sont d'une durée inférieure à une année, elles peuvent entraîner des licenciements ou des mises à pied chez les travailleurs dont certains trouveront un emploi dans d'autres entreprises. Donc, le groupe des entreprises en expansion peut aussi libérer de la main-d'œuvre chaque année. En outre, tant dans les secteurs en expansion que dans les secteurs en perte de vitesse, il y aura certains licenciements ou mises à pied et certains nouveaux embauchages qui ne seront pas liés aux niveaux d'emploi. Par exemple, les entreprises en expansion peuvent trouver qu'il y a déséquilibre entre les qualifications requises et celles offertes par leur main-d'œuvre actuelle. L'adaptation peut exiger des licenciements ou des mises à pied et de nouveaux embauchages. Ces cessations d'emploi ne sont pas prises en compte dans le calcul des pertes d'emplois à partir des données sur les établissements.

Si les données sur les pertes d'emplois, en tant que telles, présentent des lacunes pour certains travaux, il en est de même pour les données sur les cessations d'emploi; si ce n'était pas le cas, nous aurions pu nous y fier complètement pour notre analyse. Les données sur les cessations d'emploi ne peuvent dire ce qu'il advient de la situation même des entreprises. Elles sont aussi inadéquates pour analyser les effets des changements structurels dans l'économie, et cela pour deux raisons. En premier lieu, les données sur les cessations totales d'emploi ne font pas la distinction entre les cessations d'emploi temporaires et les cessations d'emploi permanentes. Parce que les cessations d'emploi sont soumises à un roulement très prononcé, on ne leur attribue pas une très grande signification dans l'analyse du changement structurel. La solution de ce problème est simple. Les cessations d'emploi doivent être divisées en fonction de leurs composantes et une distinction doit être faite entre les cessations d'emploi temporaires et les cessations d'emploi permanentes. C'est ce que nous faisons dans ce chapitre.

En second lieu, l'utilisation des données sur les cessations d'emploi soulève un problème difficile, mais qui peut

être réglé en mettant en parallèle les données sur les cessations d'emploi et celles sur la dynamique de l'emploi. Le roulement de la main-d'œuvre peut découler de changements, soit à court terme, soit à long terme dans la situation des entreprises. Les premiers sont liés aux effets saisonniers ou cycliques à court terme; les seconds viennent de l'adaptation structurelle. Il est difficile de faire la distinction entre ces deux sources de changement en utilisant les données sur les cessations d'emploi seulement. Certains travailleurs dont le licenciement ou la mise à pied résulte de réductions temporaires de la demande de travail de l'entreprise ne retourneront pas chez le même employeur même si la demande se met à augmenter par la suite. Ces travailleurs licenciés chercheront de nouveaux emplois, les trouveront et les conserveront. Leur licenciement est qualifié de permanent, en ce sens qu'ils ne retournent pas travailler chez le même employeur dans un délai donné. Ainsi, il y aura des licenciements même dans les entreprises qui ne subissent pas de changement structurel, mais qui connaissent des fluctuations à court terme de la production et de l'emploi. C'est en mettant en relation les résultats des analyses à long et à court termes des changements de l'emploi avec les données sur les cessations d'emploi que l'on pourra calculer l'ampleur de l'adaptation de la main-d'œuvre associée à l'adaptation structurelle à long terme dans la situation des entreprises.

Dans le cadre de la discussion précédente, nous avons avancé un certain nombre de raisons pour expliquer les écarts possibles entre les taux de perte d'emplois et ceux du déplacement forcé (licenciements) des travailleurs. Lorsqu'on compare les taux de perte d'emplois et de déplacement forcé que nous avons présentés plus haut, il est utile de rappeler que ceux-ci ont été calculés à partir de bases différentes. L'emploi a été utilisé comme base dans le calcul des taux de perte d'emplois. Par ailleurs, les taux de cessation d'emploi ont été calculés en se servant du nombre de personnes détenant un emploi dans une industrie donnée au cours d'une année. Les deux concepts sont reliés, car on peut écrire que le nombre d'emplois est égal au nombre de personnes employées au début de l'année (A), majoré du nombre de personnes nouvellement embauchées durant l'année (E). Dans un univers comportant deux périodes, on peut donc écrire :

$$P = A + E. \tag{6.6}$$

On peut ensuite réécrire l'équation 6.5 *sans* les départs et l'embauchage de nouveaux travailleurs, de la façon suivante :

$$\frac{J - A}{A} = \frac{(\alpha - 1)^* C}{P} * \frac{P}{A}, \tag{6.7}$$

dans laquelle P/A est la proportion du nombre de personnes détenant un emploi durant une année par rapport à l'emploi dans l'industrie au début de la période. Par conséquent, même si les données sur les pertes d'emplois ne présentent aucun biais en tant qu'indicateur des déplacements forcés, le taux de perte d'emplois et le taux de déplacement forcé, tels que calculés ici, seront différents. Pour comparer les deux taux, il faut donc utiliser un facteur de correction, le rapport P/A. Pour l'ensemble de l'économie, ce rapport se chiffre à environ 1,13, tandis qu'il est d'environ 1,35 pour le secteur manufacturier[1].

Dans les deux sections suivantes, nous analysons les données sur l'importance et les raisons des cessations d'emploi, d'abord pour les États-Unis, ensuite pour le Canada. Nous les comparons avec les données sur le renouvellement des emplois présentées aux chapitres 3 et 4. Le chapitre 3 traitait principalement du secteur manufacturier et s'appuyait sur les données des établissements. Le chapitre 4 portait sur tous les secteurs de l'économie, y compris le secteur manufacturier, et les mesures retenues s'appuyaient essentiellement sur des données des entreprises.

Les données américaines sur les cessations d'emploi dans le secteur manufacturier

En ce qui concerne les États-Unis, nous avons pu obtenir des données sur le taux annuel de cessation d'emploi dans le secteur manufacturier durant la période 1960-1981. Les cessations d'emploi se divisent entre les licenciements ou mises à pied (ces derniers englobent les licenciements qui sont de nature permanente et les mises à pied définies comme des licenciements temporaires), les démissions et les départs pour d'autres motifs[2]. Le tableau 6-1 donne la moyenne annuelle des taux mensuels de cessation d'emploi par 100 employés se trouvant dans l'une ou l'autre de ces situations, pour les années 1971 à 1981, de même que les moyennes pour l'ensemble de la période. Les licenciements ou mises à pied, la composante la plus directement liée à la situation des entreprises, représentent en moyenne seulement 33 % de l'ensemble des cessations d'emploi totales pendant la période 1971-1981. La somme des deux autres composantes, soit les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs, était donc deux fois plus élevée que le nombre des licenciements ou mises à pied.

Le taux mensuel de cessation d'emploi aux États-Unis laisse croire qu'il existe un roulement considérable des travailleurs dans ce pays. Le taux mensuel de licenciement ou de mise à pied était de 1,4 % en moyenne, ce qui donne un total annuel de 16,8 %. Si les démissions (colonne 2) et

Tableau 6-1

Taux mensuels[1] de cessation d'emploi dans le secteur manufacturier, États-Unis, 1971-1981

En pourcentage

	Cessations d'emplois					Cessations d'emploi moins les rappels
	Total (1)	Démissions[2] (2)	Mises à pied[3] (3)	Autres motifs[4] (4)	Rappels (5)	(1) – (5) (6)
1971	4,2	1,8	1,6	0,8	1,3	2,9
1972	4,3	2,3	1,1	0,9	1,2	3,1
1973	4,7	2,8	0,9	1,0	0,9	3,8
1974	4,9	2,4	1,5	1,0	1,0	3,9
1975	4,2	1,4	2,1	0,7	1,7	2,5
1976	3,8	1,7	1,3	0,8	1,3	2,5
1977	3,8	1,8	1,1	0,9	1,2	2,6
1978	3,9	2,1	0,9	0,9	1,0	2,9
1979	4,0	2,0	1,1	0,9	1,1	2,9
1980	4,0	1,5	1,7	0,8	1,4	2,6
1981	3,6	1,3	1,6	0,7	1,2	2,4
Moyenne	4,2	1,9	1,4	0,9	1,2	3,0

1 Moyenne annuelle des taux mensuels par 100 employés.
2 Cessations d'emploi dues à une décision de l'employé pour d'autres motifs que ceux de la colonne 3.
3 Définies comme des interruptions temporaires de l'emploi sans rémunération d'une durée effective ou prévue de plus de sept jours consécutifs à l'instigation des employeurs sans porter atteinte aux droits des travailleurs.
4 Comprend les cessations d'emploi pour cause de congédiement, d'invalidité permanente, de décès, de retraite, de mutation dans un autre établissement de l'entreprise et d'entrée dans les Forces armées pour une durée de plus de 30 jours.

SOURCE États-Unis, Bureau of Labor Statistics [1983], tableau 77, p. 180.

les cessations d'emploi pour d'autres motifs (colonne 4) sont toutes permanentes, en ce sens que les travailleurs ne retournent pas chez le même employeur, on peut compter qu'un autre 33,6 % de salariés par année a possiblement trouvé de l'emploi chez de nouveaux employeurs au cours de la période 1971-1981. Certaines de ces cessations d'emploi seront des cessations d'emploi répétées, une partie des travailleurs ayant cessé de travailler retourneront chez le même employeur, et certains quitteront définitivement la population active. Il s'agit donc d'une estimation généreuse de la réaffectation de la main-d'œuvre découlant des cessations d'emploi.

Il n'est pas plausible de supposer que tous les salariés licenciés ou mis à pied quitteront leur employeur actuel. S'ils ont été licenciés ou mis à pied par suite de fluctuations saisonnières de la demande ou de variations à court terme de cette dernière, certains travailleurs retourneront chez le même employeur. Le *Bureau of Labor Statistics* a recueilli, sur une base mensuelle, des données sur les taux d'embauchage et les nouveaux embauchages, la différence entre les deux étant les réembauchages. Ces derniers découlent principalement des mises à pied. Une estimation biaisée à la baisse du nombre de travailleurs licenciés ou mis à pied au cours d'une année et qui ont été forcés de chercher un emploi ailleurs, permet d'établir la différence entre le taux de licenciement ou de mise à pied et le taux de réembauchage (tableau 6-1, colonnes 3 et 5; voir Feldstein [1975]). Ce résultat ne constitue qu'une approximation pour une période donnée, car certains travailleurs rappelés sont les mêmes qui ont subi un licenciement ou une mise à pied au cours de périodes précédentes[3]. D'après Feldstein, cette différence est ajoutée au taux de démission (colonne 2) et au taux de cessation d'emploi pour d'autres motifs (colonne 4), le total étant reporté à la colonne 6 du tableau 6-1. En moyenne, la valeur mensuelle de ce taux agrégé de cessation d'emploi a été de 3 % pour la période 1971-1981, ou de 36 % sur une base annuelle, ce qui est beaucoup plus élevé que le nombre de pertes d'emplois, de 8 à 9 % par année, que les données sur le secteur manufacturier canadien ont donné lorsque les totaux sur l'emploi dans les établissements ont été comparés par rapport à des

années adjacentes (voir le chapitre 3). Mais les données mensuelles américaines sur les cessations d'emploi contiennent des fluctuations saisonnières et d'autres fluctuations à court terme que le taux canadien de perte d'emplois calculé au chapitre 3 devait exclure. On en déduit qu'en tant qu'estimation de l'adaptation de la population active correspondant aux tendances à long terme, ce taux de cessation d'emploi de 36 % pour les États-Unis est biaisé à la hausse.

Le taux moyen de départs naturels aux États-Unis (démissions et autres motifs de départ) s'établit environ aux deux tiers du taux des cessations d'emploi totales (tableau 6-1, colonne 1) pour la période 1971-1981. On a interprété ce fait comme signifiant que des réductions d'emplois peuvent être effectuées en grande partie en ne remplaçant pas les départs naturels plutôt qu'en imposant des déplacements à des travailleurs en place. Mais une telle interprétation soulève deux problèmes. En premier lieu, les départs naturels couvrent en moyenne les deux tiers des cessations d'emploi; pour alléguer qu'ils facilitent la réduction de l'emploi au cours du cycle économique, il faudrait que les ajustements d'emploi soient marginaux. Or, on observe une relation inverse entre les démissions et les licenciements ou mises à pied comme l'indiquent les données du tableau 6-1. Lorsqu'une récession accroît le nombre des licenciements ou des mises à pied, les travailleurs sont moins susceptibles de quitter leur emploi pour en chercher un autre.

Plusieurs tentatives ont été faites pour surmonter cette difficulté. Hamermesh [1969] a illustré les diverses composantes des cessations d'emploi en faisant l'hypothèse que les démissions sont fonction des taux de chômage nationaux. Ses résultats laissent croire que les départs naturels, qui ne donnent pas lieu à un remplacement des travailleurs concernés, correspondent à une partie substantielle de la réduction nette de l'emploi [Brechling, 1978, p. 72]. D'après le modèle de Brechling, les démissions sont fonction de l'activité de l'industrie et moins de la moitié de la réduction nette de l'emploi à ce niveau est facilitée par les départs naturels.

En deuxième lieu, il est difficile de se laisser convaincre par l'affirmation voulant que les réductions de l'emploi soient facilitées par les départs naturels ne faisant pas l'objet de remplacements, si cette affirmation est basée sur des comparaisons entre la variation de l'emploi et les départs naturels mesurés au niveau de l'industrie. La variation de l'emploi va de pair avec l'expansion de certaines entreprises et le repli d'autres entreprises. Il est peu probable que les départs naturels ne surviennent que dans les entreprises où l'emploi diminue alors que c'est dans ces entreprises que se concentrent les licenciements ou mises à pied. Il n'est donc pas approprié de comparer les départs naturels dans l'ensemble de l'industrie aux taux de licenciement ou de mise à pied pour déterminer dans quelle mesure les départs naturels « couvrent » les licenciements ou mises à pied.

Les taux de cessation d'emploi dans l'économie canadienne

Les sources traditionnelles de données sur les cessations d'emploi

Contrairement aux États-Unis, ce n'est que récemment que l'on a pu obtenir des données détaillées sur les cessations d'emploi au Canada à partir des dossiers des employeurs.

Des renseignements limités sur les embauchages et les cessations d'emploi ont pu être obtenus à partir d'une enquête effectuée par l'ancien Bureau fédéral de la statistique portant sur les établissements[4]. Cette enquête indiquait que la moyenne annuelle des taux mensuels de cessation d'emploi entre 1961 et 1966 se situait à environ 5 %[5]. Cependant, aucune répartition n'était faite entre les licenciements ou mises à pied, les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs, et elle a été interrompue dans les années 60. On a dû tirer les données sur les composantes des cessations d'emploi de l'Enquête mensuelle sur la population active de Statistique Canada. Ces données ne permettent pas de mesurer les mouvements qui conditionnent le roulement de la main-d'œuvre; elles répartissent le stock de chômeurs et de personnes qui ne font pas partie de la population active selon la raison de la perte d'emploi.

À l'aide des données de l'Enquête mensuelle sur la population active, Gunderson [1986] classe les chômeurs en travailleurs ayant perdu leur emploi (ceux qui ont perdu leur emploi ou qui ont été licenciés ou mis à pied); en travailleurs ayant quitté leur travail (ceux qui ont quitté leur emploi pour raison de maladie, de responsabilités personnelles, de retour aux études, de départ à la retraite ou pour d'autres motifs); en travailleurs nouvellement embauchés (ceux qui n'avaient jamais travaillé avant); et en travailleurs réembauchés (ceux qui n'avaient pas travaillé au cours des cinq années précédentes) de 1975 à 1983. En 1975, ceux qui avaient perdu leur emploi constituaient 39,4 % des chômeurs, ceux qui l'avaient quitté, 27,8 % [*ibid.*, tableau 4-1, p. 113]. Entre 1975 et 1983, le nombre des personnes ayant perdu leur emploi a augmenté à 59,3 %; le nombre de celles l'ayant quitté a chuté à 13,8 %. Si la catégorie des travailleurs ayant perdu leur emploi est associée au chômage involontaire, ces données portent à croire que les cessations d'emploi involontaires se sont accrues de façon notable au cours de cette

période, dont la dernière partie a été marquée par la forte récession de 1982-1983.

Les données du Relevé d'emploi

On a récemment créé un important fichier de données, ce dernier permettant d'examiner les cessations d'emploi de façon plus détaillée[6]. Les données ont été recueillies à partir des formulaires de relevé d'emploi (RE) que les employeurs doivent remplir pour chaque salarié qui subit une interruption de rémunération[7]. Il existe des données sur le nombre de cessations d'emploi à compter de 1974 jusqu'au milieu des années 80. On en présente une description détaillée à l'annexe D.

Les cessations d'emploi sont réparties en licenciements ou mises à pied (pénurie de travail), démissions et autres motifs (voir l'annexe D pour plus de détails). Le fichier permet de distinguer entre les cessations d'emploi de travailleurs qui retournent chez le même employeur (un retour ou une cessation d'emploi temporaire) et les cessations d'emploi de travailleurs qui ne retournent pas chez le même employeur (un non-retour ou une cessation d'emploi permanente). Le nombre de cessations d'emploi de chaque catégorie dépend de la période de temps au cours de laquelle les données subséquentes d'emploi d'un travailleur sont étudiées. Dans ce fichier, on définit une cessation d'emploi temporaire comme étant la cessation d'emploi d'un travailleur qui retourne chez le même employeur dans un délai de deux ans[8].

Le tableau 6-2 illustre la répartition des motifs de cessation d'emploi pour l'ensemble des industries canadiennes au cours de la période 1974-1986. Les mises à pied pour cause de pénurie de travail représentent, en moyenne, 44,2 % de toutes les cessations d'emploi; les démissions, à peu près la moitié moins, soit 23,7 %, en moyenne. D'autres catégories, à part les démissions, peuvent aussi être considérées comme étant des cessations d'emploi « volontaires » ou peuvent servir de coussin pour les processus d'adaptation. Si on ajoute aux démissions, les retours aux études (*C*), les grossesses (*F*), les départs anticipés à la retraite (*G*), et les autres motifs (*K*), leur somme représente en moyenne 50,8 % de toutes les cessations d'emploi. Environ la moitié des cessations d'emploi tombent dans cette catégorie des départs naturels « volontaires ».

Durant la période pour laquelle nous possédons des données sur les cessations d'emploi, la proportion des cessations d'emploi qui ont été le plus évidemment « forcées » (licenciements ou mises à pied) s'est élevée. Une partie de cette hausse est associée aux années de récession de 1982-1983. La proportion moyenne des licenciements ou mises à pied pendant ces deux années a été de 52,2 %, ce qui est sensiblement au-dessus de la moyenne pour la période. Par la suite, cette proportion est revenue à son niveau moyen. En 1982-1983, la proportion des cessations d'emploi totales expliquées par les démissions a été moins élevée que la moyenne, soit de 15,5 %, comparativement à une moyenne de 23,7 %. Ce résultat rejoint l'observation de Brechling [1978] à l'effet que les démissions soient inversement liées aux conditions économiques. La proportion des cessations d'emploi expliquées par la catégorie des autres motifs (*K*) demeure relativement constante pendant toute la période.

Le changement dans la répartition des cessations d'emploi entre les licenciements ou mises à pied et les catégories des départs naturels (codes $C + F + G + K + E$ du RE) est semblable à la tendance de l'apport au stock des chômeurs, des travailleurs ayant perdu leur emploi et de ceux l'ayant quitté étudiée par Gunderson [1986, p. 113]. Cependant, la valeur absolue de la contribution de chaque groupe est très différente. À l'aide des données de l'Enquête mensuelle sur la population active, Gunderson montre qu'en 1975, la proportion du stock de chômeurs représentée par les travailleurs ayant perdu leur emploi était à peu près une fois et demie celle des travailleurs ayant quitté leur emploi; en 1983, elle atteignait plus de quatre fois la proportion du stock de chômeurs représentée par les travailleurs ayant quitté leur emploi. Le tableau 6-2 montre, pour la même année, une hausse beaucoup moins forte du pourcentage des cessations d'emploi représentées par les licenciements et les mises à pied.

Le tableau 6-3 présente, pour les années 1974-1984, les taux de cessation d'emploi pour l'ensemble de l'économie canadienne selon les diverses catégories de cessations d'emploi. Le taux des cessations d'emploi totales s'est élevé en moyenne à 46,3 % au cours de la période. Le taux moyen de licenciement ou de mise à pied s'est élevé à 19,8 %, le taux moyen de démission, à 11,2 % et celui des départs naturels autres que les démissions, à 15,3 % en moyenne. Le taux des cessations d'emploi totales se situe à un niveau considérablement plus élevé que le taux de perte d'emplois de 8 à 12 % rapporté pour tous les secteurs au chapitre 4, à partir du fichier de données du PALE (voir tableau 6-3, colonne 9), et attribuable aux entreprises en perte de vitesse ou fermées; mais on ne peut pas dire que toutes ces cessations d'emploi aboutissent à une réaffectation des salariés.

Si on se sert des données sur les cessations d'emploi pour évaluer le nombre de travailleurs réaffectés chaque année, soit parce qu'ils ont été forcés de le faire à cause d'un changement dans la situation de leur entreprise, soit parce qu'ils se sont déplacés volontairement, il faut évaluer le

Tableau 6-2

Répartition des motifs de cessation d'emploi[1], ensemble des industries, Canada, 1974-1986

En pourcentage

	Total	Licenciement et mise à pied[2] (*A*)	Conflit de travail (*B*)	Retour aux études (*C*)	Maladie/ lésion (*D*)	Démission (*E*)	Grossesse (*F*)	Retraite (*G*)	Travail partagé (*H*)	Autres motifs (*K*)
1974	100,0	38,9	0,7	4,3	5,0	29,7	2,0	0,9	...	18,4
1975	100,0	44,4	0,9	4,1	4,7	25,9	2,1	1,0	...	17,1
1976	100,0	43,2	1,1	4,2	4,2	26,5	1,9	1,0	...	17,9
1977	100,0	44,8	0,6	4,3	4,2	24,5	2,0	0,9	...	18,7
1978	100,0	43,2	1,0	4,5	4,0	24,7	2,2	0,9	...	19,5
1979	100,0	37,9	0,4	4,7	3,8	28,0	2,2	0,9	...	22,3
1980	100,0	39,0	0,3	4,1	3,6	26,5	2,1	0,9	...	23,2
1981	100,0	42,0	0,3	3,9	3,2	26,5	2,2	0,9	0,4	20,5
1982	100,0	52,3	0,5	3,1	2,9	15,0	2,2	1,0	2,7	20,1
1983	100,0	52,0	0,2	2,4	3,5	16,0	2,4	1,0	1,3	20,5
1984	100,0	47,9	0,2	3,5	3,3	18,8	2,4	0,9	0,9	20,6
1985	100,0	44,4	0,2	3,6	3,3	22,1	2,4	0,8	0,5	21,1
1986	100,0	44,2	0,3	3,7	3,2	23,5	2,4	0,7	0,6	21,3
Moyenne	...	44,2	0,5	3,9	3,8	23,7	2,2	0,9	1,1	20,1
Écart type	...	1,25	0,09	0,17	0,17	1,3	0,05	0,02	0,35	0,48
Coefficient de variation	...	10,18	61,8	16,1	16,7	19,1	7,8	9,5	81,0	8,7

1 Les lettres entre parenthèses réfèrent au code du Relevé d'emploi. Une catégorie marginale, l'apprentissage (*J*), a été omise. Pour plus de détails, voir l'annexe D.
2 Cessations d'emploi en raison d'un manque de travail.
SOURCE Robertson [1987*a*], tableau A-13, s.p.; et données non publiées utilisées pour des révisions et des ajouts.

Tableau 6-3

Taux de cessation d'emploi, ensemble des industries, Canada, 1974-1984

En pourcentage

	Cessations d'emploi		Déplacements			Départs naturels			
						Démissions[3]			
	Total (3) + (6) + (8) (1)	Cessations d'emploi permanentes (2)	Licencie-ments et mises à pied[1] (3)	Mises à pied[2] (4)	Licencie-ments (5)	Total (6)	Permanentes (7)	Autres motifs[4] (8)	Pertes d'emplois brutes[5] (9)
1974	44,3	27,0	16,5	8,9	7,6	13,4	10,9	14,4	..
1975	48,7	27,8	20,8	11,6	9,2	12,9	10,2	15,0	..
1976	46,0	27,1	19,0	10,1	8,9	12,5	10,0	14,5	..
1977	45,0	26,1	19,3	10,4	8,9	11,4	9,2	14,4	..
1978	45,1	25,9	18,6	9,9	8,7	11,4	9,2	15,1	8,2
1979	46,0	26,7	17,4	9,7	7,7	13,1	10,7	15,5	8,7
1980	45,1	25,3	17,3	10,3	7,0	11,9	9,8	15,9	8,5
1981	48,5	27,6	19,3	11,7	7,6	13,2	10,8	16,0	12,0
1982	50,0	22,9	25,7	16,3	9,4	7,8	6,4	16,5	12,4
1983	42,5	21,1	21,2	12,8	8,4	7,1	5,8	14,2	8,3
1984	47,7	24,3	22,2	13,2	9,0	8,8	7,3	16,6	6,5
Moyenne	46,3	25,6	19,8	11,4	8,4	11,2	9,2	15,3	...
Écart type	0,67	0,63	0,79	0,64	0,24	0,69	0,54	0,26	...
Coefficient de variation	4,8	8,2	13,3	18,6	9,5	20,3	19,8	5,7	...

1 Cessations d'emploi en raison d'un manque de travail.
2 Comprend les employés de retour chez le même employeur en deçà de deux ans.
3 Code *E* du Relevé d'emploi.
4 Tous les autres motifs de cessations d'emploi à l'exception des démissions et des licenciements et mises à pied en raison d'un manque de travail.
5 Voir le tableau 4-4. Les pertes d'emplois brutes comprennent les pertes d'emplois attribuables aux entreprises fermées et en perte de vitesse.

SOURCE Tableau 4-4 pour la colonne 9; Robertson [1987*a*], tableaux A-24 à A-33, s.p. et données supplémentaires fournies par l'auteur pour les colonnes 1 à 8; et Statistique Canada, Groupe de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Voir l'annexe D.

nombre de travailleurs qui retournent chez le même employeur après une mise à pied temporaire. La soustraction des rappels aux licenciements ou mises à pied, comme on l'a fait dans le cas américain, est un moyen, arbitraire il est vrai, d'y arriver. Nous adoptons ici une autre méthode. Dans le cas des données du RE, il est possible de s'assurer de façon directe si un employé ayant cessé de travailler est retourné chez le même employeur. Nous avons choisi une période de deux années civiles pour analyser l'évolution ultérieure de l'emploi des travailleurs qui avaient cessé de travailler, afin de distinguer entre les cessations d'emploi permanentes et temporaires.

Le tableau 6-4 présente les taux de rappel dans le cas des licenciements ou mises à pied, des démissions et de deux autres catégories de cessations d'emploi, pour la période 1974-1984. En moyenne, 57 % des licenciements ou mises à pied étaient temporaires (colonne 1). Le taux est également élevé, quelque 61 % en moyenne, dans le cas des grossesses, des maladies et des départs anticipés à la retraite (colonne 3). Il est de 38 % pour la catégorie des autres motifs (colonne 4). Le taux de rappel le plus bas est celui des démissions, qui est en moyenne de 19 % seulement (colonne 2). Le taux de rappel global s'avère relativement constant, sauf pour la période du début des années 1980, qui a été le théâtre de la récession la plus sérieuse en 30 ans. On note que, durant ces années, le pourcentage de cessation d'emploi est plus élevé dans la catégorie des mises à pied.

Ces données montrent qu'un pourcentage élevé des cessations d'emploi totales (au moins la moitié des licenciements ou mises à pied) est constitué de travailleurs qui retournent chez le même employeur dans un court laps de temps; toutefois, le pourcentage des cessations d'emploi permanentes n'est quand même pas négligeable. Le taux de retour figurant au tableau 6-4 est utilisé pour diviser le taux de licenciement total dans le tableau 6-3, en taux de mise à pied et de licenciement (colonnes 3 à 5). La proportion des travailleurs salariés ayant subi un licenciement pendant la période 1974-1984 a atteint 8,4 %, en moyenne, par année. Si on additionne les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs (colonnes 6 et 8), on obtient quelque 26,5 % de l'emploi, en moyenne, pour la période 1974-1984. Le taux de départs naturels « volontaires » permanents (démissions et autres motifs) est de 17,2 % de l'emploi, soit

Tableau 6-4

Proportion des employés de retour chez le même employeur, selon le motif de la cessation d'emploi, ensemble des industries, Canada, 1974-1984

	Cessations d'emploi[1]				
	Licenciements et mises à pied (1)	Démissions (2)	Grossesse, maladie/ lésion et retraite[2] (3)	Autres motifs[3] (4)	Total[4] (5)
1974	0,54	0,19	0,56	0,29	0,39
1975	0,56	0,21	0,59	0,34	0,43
1976	0,53	0,20	0,58	0,35	0,41
1977	0,54	0,19	0,58	0,35	0,42
1978	0,54	0,19	0,60	0,39	0,43
1979	0,55	0,18	0,57	0,38	0,42
1980	0,59	0,18	0,61	0,39	0,44
1981	0,60	0,18	0,59	0,36	0,43
1982	0,63	0,19	0,71	0,45	0,54
1983	0,61	0,18	0,66	0,42	0,50
1984	0,60	0,17	0,64	0,44	0,49
Moyenne	0,57	0,19	0,61	0,38	0,45

1 Le taux de rappel est obtenu en comptabilisant les travailleurs qui ont quitté leur emploi et qui y retournent la même année ou l'année suivante.
2 Codes *D*, *F* et *G* du Relevé d'emploi.
3 Codes *B*, *C*, *H*, *J* et *K* du Relevé d'emploi.
4 Codes *A* à *K* du Relevé d'emploi.

SOURCE Robertson [1987*a*], tableau 7, p. 18; et calculs à partir des données du Groupe de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada. Voir l'annexe D.

environ deux fois le taux moyen de licenciement de 8,4 %. Mis ensemble, les licenciements et les départs naturels « volontaires » permanents représentent en moyenne 25,6 % de l'emploi par année, soit plus de trois fois le taux annuel de perte d'emplois résultant des décisions des entreprises, tel que calculé au chapitre 4 dans le cas de tous les secteurs.

Le fait que le taux de licenciement soit similaire au taux annuel ou à court terme de perte d'emplois, calculé d'après l'emploi dans les entreprises disparues ou en perte de vitesse, est significatif[9]. Ainsi, ce sont les taux annuels, non les taux de décroissance structurels à plus long terme, qui sont les plus étroitement liés aux cessations d'emploi forcées des travailleurs. Bien que les composantes structurelles et cycliques donnent lieu à des estimations différentes de la variation de l'emploi à long et à court termes, les estimations à court terme ne surestiment pas l'impact que les fluctuations de la situation des entreprises peuvent avoir sur les travailleurs. Les variations de l'emploi d'une année à l'autre, au niveau de l'entreprise, peuvent être constituées en grande partie de mouvements temporaires qui s'annuleront, en autant que l'entreprise est concernée, mais elles sont associées à une réaffectation permanente de la main-d'œuvre d'une ampleur presque égale.

Le tableau 6-5 présente la moyenne des taux de cessation d'emploi pour la période 1978-1981, selon le secteur industriel. Le taux de licenciement, le taux le plus directement lié aux pertes d'emplois au niveau de l'entreprise, varie d'un secteur à l'autre. Les taux de licenciement sont beaucoup plus élevés que les taux de perte d'emplois liés à l'entreprise calculés au chapitre 4, dans les deux secteurs les plus instables, c'est-à-dire la construction et les industries primaires. Ce résultat suppose que les variations de l'emploi de moins d'un an ou les déséquilibres entre la demande et l'offre de qualifications amènent une réaffectation substantielle de la main-d'œuvre dans ces industries. Le taux de licenciement dans le secteur finance, assurance et immobilier est plus bas que le taux de perte d'emplois, laissant percer l'importance des départs naturels dans ce secteur pour mener à bien l'adaptation. Ailleurs, le taux de licenciement ou mise à pied se situe près du taux de perte d'emplois.

Le ratio du taux de démission permanente par rapport au taux de licenciement varie aussi considérablement d'un secteur à l'autre. Il est le plus élevé dans les secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, et des mines. Mais on peut noter que, dans chaque secteur, la variance

Tableau 6-5

Comparaison des taux de perte d'emplois et de cessations d'emploi permanentes[1], certains grands secteurs, Canada, 1978-1981

En pourcentage

	Perte d'emplois brute[2]	Cessations d'emploi permanentes[3]		
		Licenciements et mises à pied	Démissions	Total
Construction	18,1	40,4	13,4	62,9
Primaire	16,6	30,3	13,9	53,1
Commerce[4]	8,6	5,4	9,3	21,7
Industries manufacturières	7,5	6,9	11,0	26,6
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	7,3	6,3	10,8	26,6
Finance, assurance et immobilier	7,2	2,1	9,1	19,0
Mines, carrières et puits de pétrole	6,5	6,7	17,2	33,2
Transports, communications et autres services d'utilité publique	7,8	4,1	7,1	16,9

1 Tous les taux sont calculés en pourcentage des personnes ayant un emploi. Voir les annexes C et D pour les définitions de la population active occupée utilisées pour le calcul des taux de perte d'emplois et de cessation d'emploi.

2 Moyenne pour la période 1978-1981. Le total exclut l'administration publique. Les pertes d'emplois brutes comprennent celles attribuables aux entreprises fermées et en perte de vitesse.

3 Moyenne pour la période 1978-1981. À l'exclusion de l'administration publique. Voir le tableau 6-3 pour les définitions.

4 Le commerce comprend le commerce de gros et de détail.

Sources Annexe C pour les pertes d'emploi brutes; et Statistique Canada, Groupe de l'analyse des entreprises et du marché du travail.

du taux de démission permanente est plus faible que celle du taux de licenciement. Ces différences donnent à penser que les taux de licenciement ou mise à pied sont plus spécifiques à une industrie que les taux de démission. Les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs sont fonction des facteurs qui influencent la situation des entreprises dans une industrie, mais elles sont moins touchées par ces facteurs que les licenciements ou mises à pied.

Nous avons également étudié la stabilité dans le temps des diverses composantes des cessations d'emploi totales pour les 29 industries couvrant l'ensemble de l'économie, sauf l'administration publique. À l'aide de l'échantillon des 29 industries, nous avons calculé les corrélations entre le taux de licenciement ou mise à pied, le taux de démission, et le taux des cessations d'emploi pour d'autres motifs et leurs contreparties respectives au cours de trois années représentatives (1975, 1978 et 1981)[10]. La moyenne des trois corrélations entre les taux de licenciement pour ces années était de 0,97; entre les taux de démission, de 0,71; et entre les taux des autres motifs de cessations d'emploi, de 0,77. Toutes les corrélations étaient fortement significatives. Bien que le niveau des taux de licenciement ou mise à pied puisse changer à la longue, ce fait indique que la répartition inter-industrielle est relativement stable. Les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs présentent une plus grande variabilité dans le temps, étant donné que les corrélations sont moins élevées, peut-être en raison du fait que les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs, telles que mesurées ici, comportent une composante de retour ou de rappel qui n'a pas été éliminée, contrairement à ce qui a été fait dans le calcul du taux de licenciement ou de mise à pied.

La corrélation entre les diverses sous-composantes des cessations d'emploi totales indique si les répartitions inter-industrielles de chacune sont similaires. Le tableau 6-6 fournit une matrice de corrélation entre les moyennes des trois années (calculées pour 1975, 1978 et 1981) pour les licenciements, les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs, pour la somme des démissions et des cessations d'emploi pour d'autres motifs (TURN1) et pour la somme des trois catégories (TURN2). Les corrélations partielles croisées sont toujours positives entre les différentes composantes des cessations d'emploi. Chaque fois

Tableau 6-6

Corrélations transversales entre les licenciements, les démissions, les cessations d'emploi pour autres motifs et la variation de l'emploi, sur la base de 29 industries[1], Canada, 1975-1981[2]

En pourcentage

	Cessations d'emploi permanentes[3]			Variation de l'emploi[5]
	Licenciements	Démissions	Autres motifs[4]	
Licenciements	1,000	0,503	0,255	0,390
	(0,000)	(0,005)	(0,181)	(0,036)
Démissions	0,503	1,000	0,335	0,289
	(0,005)	(0,000)	(0,075)	(0,128)
Autres motifs	0,255	0,335	1,000	0,103
	(0,181)	(0,075)	(0,000)	(0,596)
TURN1[6]	0,420	...	...	0,208
	(0,023)	...	...	(0,278)
TURN2[7]	...	...	...	0,378
	...	...	...	(0,043)

1 Mêmes industries qu'au tableau 2-8, avec les regroupements suivants : pêche et exploitation forestière; bonneterie et habillement; commerce de gros et de détail; finance, assurance et immobilier; enseignement et services connexes; et hébergement et restauration. L'administration publique est exclue.

2 Les chiffres entre parenthèses indiquent la probabilité que $\rho > 0$ en vertu de l'hypothèse nulle que $\rho = 0$.

3 Moyennes pour 1975, 1978 et 1981.

4 Cessations d'emploi à l'exception des licenciements et des démissions.

5 Calculée pour la période 1975-1981. Voir l'annexe D pour le concept d'emploi utilisé.

6 TURN1 = les démissions et les autres motifs.

7 TURN2 = les licenciements, les démissions et les autres motifs.

SOURCE Robertson [1987*a*], tableaux A-24 à A-33, s.p. et données supplémentaires fournies par l'auteur.

que les licenciements sont élevés, les démissions et les autres cessations d'emploi le sont aussi; mais seule la corrélation entre les licenciements et les démissions est très significative. Quelles que soient les caractéristiques propres de l'industrie qui influencent le taux de licenciement ou de mise à pied (décroissance, facteurs saisonniers, déplacements entre entreprises au sein d'une même industrie), elles sont susceptibles d'influencer le comportement des travailleurs de manière à conduire à des départs naturels. Cette relation a été confirmée par suite de l'examen des changements en pourcentage dans chacune des composantes pour 1975-1978 et 1978-1981. Ces changements (les résultats ne sont pas présentés sous forme de tableau) dans les licenciements, les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs étaient corrélés positivement les uns par rapport aux autres, à l'exception, toutefois, des licenciements et des démissions, qui étaient corrélés positivement pour 1975-1978, mais négativement pour 1978-1981.

Dans les chapitres 3, 4 et 5, nous avons noté que le taux de sortie, bien qu'ayant une composante normale (et structurelle) importante, était néanmoins influencé par les conditions économiques. Les sorties sont plus nombreuses dans le cas des nouvelles entreprises. Des taux d'entrée élevés peuvent entraîner une hausse des taux de sortie à court terme. De la même façon, un déclin à long terme dans une industrie en accroîtra le taux de faillite. Pour examiner l'effet des conditions économiques sur les taux de cessation d'emploi, nous avons utilisé deux stratégies. D'abord, nous avons étudié la corrélation entre les taux de cessation d'emploi dans l'industrie, dont la moyenne a été établie pour 1975, 1978 et 1981, et le taux de croissance de l'emploi dans l'industrie entre 1975 et 1981. Le tableau 6-6 présente les corrélations entre les niveaux de cessation d'emploi et le ratio de la variation de l'emploi dans l'industrie entre 1975 et 1981 sur l'emploi dans l'industrie en 1975. Elles sont positives, mais significatives seulement dans le cas des licenciements et de la catégorie TURN 2 (licenciements, cessations d'emploi pour d'autres motifs et démissions). S'il y a une explication des différences entre les niveaux de cessation d'emploi dans une industrie, ce n'est pas dans le taux de croissance de l'emploi dans l'industrie qu'elle se trouve. Qui plus est, le fait que la corrélation entre les licenciements et la croissance de l'emploi soit positive, et non pas négative, démontre que ce ne sont pas uniquement les conditions de l'emploi mais plutôt les conditions particulières de l'industrie, tels le degré de concurrence et le progrès technique, qui influencent les variations transversales des taux de cessation d'emploi.

De plus, nous avons étudié séparément pour 1975-1978 et 1978-1981 (mais sans la représenter sous forme de tableau) la relation entre les changements dans les taux de cessation d'emploi et dans l'emploi. La première période a été marquée par une expansion globale de l'économie. Durant cette période, le changement dans les taux de licenciement, de démission et d'autres cessations d'emploi est lié positivement à la croissance de l'emploi dans tout l'échantillon. Aucune de ces corrélations n'est significative. De 1978 à 1981, la croissance de l'emploi a été plus élevée que pendant la première période. Dans la dernière période, on a noté une relation négative entre les changements dans les taux de cessation d'emploi et de variation de l'emploi, qui était significative dans le cas des licenciements et des cessations d'emploi pour d'autres motifs.

En conclusion, on peut dire que, bien que les cessations d'emploi soient influencées par le niveau d'activité d'une industrie, il y a une composante importante relativement constante.

Les cessations d'emploi dans le secteur manufacturier canadien

Comme c'est le secteur manufacturier qui attire le plus d'attention dans le débat sur les effets de la libéralisation du commerce international, nous avons présenté, au tableau 6-7, les cessations d'emploi en pourcentage de l'emploi du secteur manufacturier pour 1974-1983. Le taux global de cessation d'emploi pour le secteur manufacturier est un peu plus élevé que celui de l'économie dans son ensemble (voir le tableau 6-3). Le taux de mise à pied est également plus élevé pour le secteur manufacturier que pour l'ensemble des secteurs; mais les taux de licenciement et de démission se rapprochent plus de ceux qu'on a obtenus pour l'ensemble des secteurs. Les taux de licenciement et de démission traduisent la présence de forces sous-jacentes liées à la situation changeante des entreprises et aux modes de recherche d'emploi des travailleurs, tandis que les taux de mise à pied reflètent les modulations saisonnières de la demande. Il y a apparemment moins de différences entre les industries dans les premiers taux que dans les derniers.

Le taux annuel moyen de cessation d'emploi dans le secteur manufacturier est de 63,5 %. Si on enlève les mises à pied du total pour l'ensemble du pays, le taux moyen de cessation d'emploi chute à 40,6 % (tableau 6-7, colonne 2), comparativement à un taux annuel moyen de cessation d'emploi moins les rappels de 36 % dans le cas du secteur manufacturier américain (tableau 6-1, colonne 6)[11].

Le taux moyen de licenciement dans le secteur manufacturier canadien pour la période 1974-1983 est de 7,8 % de l'emploi total, c'est-à-dire des personnes détenant un emploi (tableau 6-7, colonne 5). Encore une fois, les démissions,

Tableau 6-7

Taux annuels de cessation d'emploi[1], secteur manufacturier, Canada, 1974-1983

En pourcentage

	Cessations d'emploi		Déplacements			Départs naturels	
	Total (3) + (6) + (7) (1)	Moins les mises à pied (1) – (4) (2)	Ensemble des licenciements et mises à pied (3)	Mises à pied (4)	Licenciements (5)	Démissions (6)	Autres motifs (7)
1974	64,5	46,3	24,8	18,2	6,6	18,3	21,4
1975	66,3	43,9	31,5	22,4	9,1	14,4	20,4
1976	63,5	43,7	27,9	19,8	8,2	14,6	21,0
1977	61,4	40,5	28,7	20,9	7,8	12,3	20,4
1978	55,3	40,0	22,9	15,3	7,6	11,8	20,6
1979	58,4	40,8	24,4	17,6	6,8	14,9	19,1
1980	59,1	37,8	27,6	21,3	6,3	12,6	18,9
1981	64,1	38,8	33,0	25,3	7,7	13,0	18,1
1982	83,7	42,5	50,9	41,2	9,7	6,7	26,1
1983	58,5	32,1	34,4	26,4	8,1	6,6	17,5
Moyenne	63,5	40,6	30,6	22,8	7,8	12,5	20,4
Écart type	2,49	1,25	2,55	2,30	0,33	1,14	0,76
Coefficient de variation	12,4	9,7	26,3	31,9	13,7	28,8	11,8

1 Pour les définitions des titres des colonnes, voir le tableau 6-3.

Source Robertson [1987*a*], tableaux A-24 à A-33, s.p. et données supplémentaires fournies par l'auteur; et Statistique Canada, Groupe de l'analyse des entreprises et du marché du travail.

avec un taux de 12,5 %, sont presque aussi importantes que les licenciements dans la réaffectation de la main-d'œuvre, tandis que les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs, avec un taux agrégé de 32,9 %, sont trois fois plus importantes.

Les taux de cessation d'emploi dans le secteur manufacturier au cours de la période 1978-1984 sont présentés au tableau 6-8 qui comprend les licenciements, les démissions et les cessations d'emploi totales. Durant cette période, le taux de licenciement s'est chiffré en moyenne à 7,7 % de l'ensemble des personnes détenant leur emploi principal dans le secteur manufacturier, ou encore à 10,4 % de l'emploi moyen corrigé tiré du Recensement des manufactures. Ce pourcentage se situe près du taux annuel moyen de perte d'emplois de 9 % pour la même période que l'on obtient à partir du fichier du PALE de Statistique Canada (tableau 6-8, colonne 4).

Tableau 6-8

Comparaison des taux de perte d'emplois brute et de cessation d'emploi permanente, secteur manufacturier, Canada, 1978-1984

En pourcentage

	Cessations d'emploi permanentes			Perte d'emploi brute
	Licenciements (1)	Démissions (2)	Total (3)	(4)
1978	7,6	9,7	26,3	7,4
1979	6,8	12,7	28,3	8,0
1980	6,3	10,8	25,3	7,3
1981	7,7	11,1	27,1	12,9
1982	9,7	5,7	22,2	12,8
1983	8,1	5,3	19,3	7,0
1984	8,0	7,2	22,8	7,3
Moyenne	7,7	8,9	24,5	9,0
Écart type	0,41	1,09	1,12	1,01

SOURCE Statistique Canada, Groupe de l'analyse des entreprises et du marché du travail, pour les colonnes 1 à 3; et annexe C, pour la colonne 4.

Si on compare les taux de mise à pied et de licenciement dans le secteur manufacturier, les premiers sont plus instables (l'écart type de la moyenne est plus considérable). L'instabilité à court terme découlant de facteurs saisonniers et des cycles économiques est plus marquée que celle provenant de la détérioration à long terme de la situation des entreprises. Les démissions et les cessations d'emploi pour d'autres motifs sont moins instables que les mises à pied.

Il est important de se demander si les cessations d'emploi entraînant une réaffectation de la main-d'œuvre sont très sensibles aux conditions économiques ou si un nombre considérable de ces cessations d'emploi se produisent quelles que soient les conditions économiques. Les variations des taux de cessation d'emploi permanente figurant au tableau 6-8 indiquent qu'ils sont peu sensibles à l'évolution conjoncturelle. En 1982, la pire année de récession depuis la Seconde Guerre mondiale, le taux de cessation d'emploi permanente ne s'est élevé qu'à 2 points de pourcentage au-dessus de la moyenne. Par ailleurs, le taux de démission, cette année-là, s'est situé à 3,2 points de pourcentage en dessous de sa moyenne. Si on exclut les années 1982-1983, le taux de cessation d'emploi permanente fluctue entre 6,3 et 8 %, le taux de démission entre 7,2 et 12,7 % et le taux global de cessation d'emploi permanente, entre 22,8 et 28,3 %. Une proportion substantielle de travailleurs se trouve donc réaffectée chaque année et cette proportion varie relativement peu au cours des années, sauf pour 1982, une année des plus difficiles.

Comme dans le cas de l'échantillon des 29 industries représentant l'ensemble de l'économie, nous avons calculé, mais sans les présenter sous forme de tableau, les corrélations entre les taux de licenciement et les taux de mise à pied pour les 19 industries de la classification à deux chiffres du secteur manufacturier, les industries de la bonneterie et du vêtement étant regroupées. Chaque taux de cessation d'emploi en 1975, en 1978 et en 1981 était très corrélé avec sa contrepartie des autres années. La corrélation moyenne était de 0,90 pour les licenciements, de 0,67 pour les démissions et de 0,78 dans le cas des autres motifs de cessation d'emploi. Toutes étaient fortement significatives. Par contre, on notait peu de corrélations significatives entre ces différentes catégories par année. Encore une fois, on peut penser qu'il existe une relative stabilité dans les facteurs déterminant les différences interindustrielles entre ces taux de cessation d'emploi et une stabilité un peu plus grande pour les licenciements. Le fait que les trois composantes du taux des cessations d'emploi totales n'étaient pas aussi significativement corrélées d'une catégorie à l'autre que pour toutes les industries porte également à croire que les déterminants des différences interindustrielles dans chacune d'elles sont moins rapprochés dans le secteur manufacturier que dans le cas de l'échantillon complet des 29 industries représentant tous les secteurs de l'économie.

Nous n'avons pas corrélé les niveaux des trois taux de cessation d'emploi avec la croissance de l'industrie. Les

changements en pourcentage dans ces taux pour le secteur manufacturier, entre 1975-1978 et 1978-1981, indiquaient habituellement une relation négative avec la croissance de l'emploi au cours des deux périodes, même si les corrélations n'étaient jamais significatives. Ainsi, comme précédemment, les facteurs particuliers à une industrie, autres que la croissance de l'emploi, sont susceptibles d'avoir une plus grande importance dans la détermination des niveaux des taux de cessation d'emploi.

Conclusion

Dans la première partie de cette analyse, nous avons examiné à quel point la fermeture, la décroissance, la croissance et la création des entreprises et des établissements influençaient continuellement les pertes et les créations d'emplois. Au cours de la période 1970-1981, le taux moyen de perte d'emplois découlant de la fermeture d'établissements était d'environ 1,9 % par année dans le secteur manufacturier (tableau 3-4). Celui associé aux établissements permanents en perte de vitesse s'établissait à environ 6,5 %, lorsque calculé sur la base d'années adjacentes (tableau 3-5). Le taux de perte d'emplois dû à ces deux facteurs se situait à environ 8 %. La majeure partie de ces pertes d'emplois s'explique par les pertes d'emplois d'une année à l'autre dans le groupe des établissements permanents. Sur une plus longue période de cinq ans, le taux de décroissance pour le groupe des établissements permanents tombe aux alentours de 2 % et la somme des deux composantes, entre 4 et 5 % par année (tableau 3-9).

Que ce soit le taux le plus élevé de perte d'emplois à court terme ou le taux le moins élevé à long terme qui soit lié de plus près au taux de réaffectation de la main-d'œuvre dépend en partie de la mesure dans laquelle les licenciements ou mises à pied dans les établissements en perte de vitesse mènent à des cessations d'emploi temporaires ou permanentes; rappelons que ces licenciements ou mises à pied ont des liens étroits avec les fluctuations à court terme de l'emploi. La réaffectation de la main-d'œuvre dépendra également du nombre limité de cessations d'emploi permanentes qui surviennent chaque année dans les établissements en croissance, mais qui ne sont pas pris en compte par une analyse de la variation de l'emploi portant sur le seul groupe des établissements en perte de vitesse.

Les données présentées dans ce chapitre sur le taux de cessation d'emploi résultant des licenciements indiquent que ce taux est au moins aussi élevé que le taux de perte d'emplois calculé au chapitre 3 pour les établissements en perte de vitesse. Pour la période 1974-1981, le taux annuel de licenciement s'est établi en moyenne à 7,5 % pour ceux qui détenaient un emploi dans le secteur manufacturier ou à environ 10,1 % de l'emploi tiré du Recensement des manufactures (tableau 6-7). Pour la même période, le taux de sortie des travailleurs des établissements fermés ajouté au taux de décroissance des établissements permanents calculé au chapitre 3 se situait en moyenne à 9,1 % par année (tableaux 3-4 et 3-5). Le taux de licenciement obtenu à partir des données sur les cessations d'emploi n'est que légèrement supérieur au taux de perte d'emplois dans les établissements en perte de vitesse calculé à partir des données annuelles.

Les données sur les cessations d'emploi montrent aussi qu'il existe une autre catégorie de cessations d'emploi à part les licenciements et les mises à pied qui entraîne continuellement une réaffectation de la main-d'œuvre. Le nombre des démissions et des autres départs naturels est à peu près le double de celui des licenciements dans le secteur manufacturier. Cette catégorie, qui correspond à une réaffectation permanente de travailleurs chez un autre employeur, est au moins aussi considérable que celle des licenciements. Dans le cas du secteur manufacturier, le taux de licenciement s'est situé en moyenne à 7,7 % pour la période 1978-1984 (tableau 6-8); le taux de départs naturels permanents, comprenant les démissions et les autres motifs de cessation d'emploi, a atteint les 16,8 %. La somme des déplacements et des départs naturels s'est approchée de 30 % sur une base annuelle.

Bien que les taux de licenciement ou mise à pied, de démission et des autres départs naturels soient influencés par l'activité économique, il y a, néanmoins, une composante substantielle de chacun qui ne l'est pas. On peut la mesurer en prenant la somme des valeurs minimales de chacune des catégories des licenciements, des démissions et des autres départs naturels au cours de la période. Pour l'ensemble de l'économie au cours de la période 1974-1984, cette valeur minimale a été de 19,7 % de l'emploi, comparativement à la valeur moyenne des trois qui a été de 25,6 % (tableau 6-3), laquelle comporte une composante influencée par les conditions macro-économiques. Pour le secteur manufacturier, la valeur minimale de 17,5 % pour la période 1978-1984 se compare à un taux total moyen de cessation d'emploi permanente de 24,5 % au cours de la même période[12].

Chacune des trois composantes des cessations d'emploi qui entraînent une réaffectation de la main-d'œuvre (licenciements, démissions et autres départs naturels) a présenté des variations substantielles d'une industrie à l'autre. Mais la variabilité interindustrielle a été relativement constante, comme l'ont indiqué les corrélations élevées de chaque composante par rapport à elle-même entre les industries

dans le temps. Qui plus est, bien qu'au moins une des composantes des départs naturels, les démissions, affiche une corrélation élevée avec le taux de licenciement, cela n'est pas le cas pour toutes les années ou pour les changements dans les licenciements et les démissions pour toutes les périodes étudiées. Ce fait sous-entend que toute référence à la capacité relative des différentes industries à s'adapter, fondée uniquement sur les taux de perte d'emplois ou les taux de licenciement, peut être inexacte.

Dans le secteur manufacturier, on a noté que ni le niveau ni les taux de variation des licenciements, des démissions et des cessations d'emploi pour d'autres motifs n'étaient significativement liés aux taux de variation de l'emploi d'une industrie particulière. Donc, des facteurs propres à l'industrie autres que la variation de l'emploi, tels l'intensité de la concurrence et la technologie, sont susceptibles d'être plus importants dans la détermination des niveaux de départs naturels et de déplacements.

Il est important de noter que les corrélations, dont il a été question précédemment, ont été effectuées en comparant trois années (1975, 1978 et 1981), dont aucune n'a été marquée par une récession économique majeure. Mais les démissions et les autres départs naturels subissent une baisse marquée durant l'année de récession 1982 (tableaux 6-3 et 6-7). Il se produit donc, dans toute l'économie, un effet qui, de l'avis de Hamermesh [1969], est très différent de celui qui se produit au niveau de l'industrie et dont on a parlé ci-dessus. Le niveau des départs naturels sera donc différent dans une situation où la demande agrégée est généralement déficiente, contrairement à une situation où certaines industries sont en croissance et d'autres en décroissance mais où, en moyenne, il y a une expansion de l'économie.

7 Certains aspects de la mobilité des travailleurs

L'économie canadienne s'est considérablement transformée au cours des 15 dernières années sous l'effet des fluctuations cycliques de l'activité économique et des mutations structurelles. Mais souvent on ne se rend pas compte de l'ampleur de ces transformations. Dans les chapitres précédents, nous avons mesuré ce changement, d'abord en calculant le nombre d'emplois créés et perdus à la suite des revirements dans la situation des entreprises, puis en précisant dans quelle mesure les travailleurs quittent leur emploi dans les différentes industries à cause de licenciements ou d'autres motifs comme les démissions.

Les données sur la mobilité de la population active nous permettent de compléter celles sur le renouvellement des emplois et le roulement des travailleurs. Un roulement considérable n'indique pas, en soi, le degré de souplesse dont fait preuve la main-d'œuvre forcée de se déplacer. Il se peut que les travailleurs qui laissent leur emploi aillent tout simplement chez un autre employeur de la même industrie ou trouvent un emploi dans la même profession. Par ailleurs, ces travailleurs peuvent changer d'industrie, de profession et de région relativement fréquemment. Un roulement élevé, combiné à une forte mobilité, favorise la dynamique du changement à se propager dans une économie de marché.

Évidemment, on fait face à la question difficile de définir ce qu'on entend par « forte » et « faible » mobilité. Pour y répondre, il faut poser des critères de référence appropriés. Dans certains cas, on qualifie la mobilité de « forte » ou de « faible » par rapport à l'ensemble de l'économie; dans d'autres cas, par rapport à la répartition effective des emplois selon la région, l'âge, l'industrie ou les trois à la fois. Cependant, il n'est pas facile parfois d'établir un critère de référence, et le sens attribué aux qualificatifs « forte » et « faible » est plutôt une question de point de vue.

Dans ce chapitre, nous étudions dans quelle mesure les travailleurs qui laissent leur emploi font preuve d'une grande mobilité. La première section du chapitre examine à quel point les travailleurs changent d'employeur, de profession et d'industrie; la deuxième présente une analyse des caractéristiques du mouvement interindustriel; la troisième porte sur la mobilité géographique, tandis que la quatrième fournit une étude des différences dans la mobilité selon les groupes d'âge. On trouvera à l'annexe E plus de détails sur les fichiers de données utilisés dans ce chapitre.

Dans ce chapitre, nous effectuons une revue exhaustive des études sur la mobilité des travailleurs. L'inclusion de recherches sur la mobilité des travailleurs dans notre étude fournit non seulement des données importantes sur la mobilité de la population active dans l'économie canadienne, mais aussi plus de renseignements sur un petit nombre d'industries dans lesquelles l'adaptation soulève une inquiétude particulière[1].

Le changement d'employeur, de profession et d'industrie

Chaque année, le nombre de travailleurs qui quittent leur emploi est considérable. Près de la moitié de ces travailleurs demeurent occupés de façon continue, mais changent d'employeur et ne reçoivent pas de prestations d'assurance-chômage; l'autre moitié en reçoit[2]. Nous avons calculé dans quelle mesure les travailleurs de ce dernier groupe changent d'employeur et de profession.

Grey [1985] a utilisé le fichier longitudinal sur la main-d'œuvre de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) pour suivre un échantillon de personnes (17 216) ayant reçu des prestations d'assurance-chômage à deux occasions au cours de la période 1978-1982[3]. Il a comparé le dossier des employeurs en 1978 et en 1982 par rapport aux salariés qui ont subi une cessation d'emploi à un moment donné durant cette période[4]. Le tableau 7-1 illustre, pour différentes industries, dans quelle mesure les personnes appartenant à cet échantillon ont changé d'employeur. Quelque 70 % de ceux qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à deux reprises au moins ont changé d'employeur. Au niveau sectoriel, ce sont les travailleurs des secteurs du commerce, de la finance et des services qui sont les plus susceptibles de changer d'employeur à la suite d'une perte d'emploi. Ceux qui sont les moins susceptibles de le faire sont les travailleurs des mines, de la construction et du secteur manufacturier. Cependant, même ici, le pourcentage de ceux qui ont changé d'employeur est encore élevé, se situant aux alentours de 52 %.

Les travailleurs ont également tendance à changer d'industrie à la suite d'une perte d'emploi. Nous avons utilisé le même fichier de données sur les personnes ayant subi au moins deux périodes de chômage pour comparer l'industrie

Tableau 7-1

Répartition des travailleurs qui sont restés chez le même employeur ou qui en ont changé[1], par industrie, Canada, 1978 et 1982

En pourcentage

	Travailleurs qui :	
	sont restés chez le même employeur	ont changé d'employeur
Agriculture	26,2	73,8
Exploitation forestière	27,8	72,2
Pêche et piégeage	33,9	66,1
Mines, carrières et puits de pétrole	47,6	52,4
Industries manufacturières	48,0	52,0
Aliments et boissons	32,3	67,7
Produits du tabac	40,0	60,0
Produits en caoutchouc et en plastique	22,9	77,1
Produits du cuir	28,9	71,1
Textile	34,5	65,5
Bonneterie	25,7	74,3
Habillement	32,9	67,1
Bois	28,0	72,0
Meubles et articles d'ameublement	27,6	72,4
Papier et produits connexes	49,9	50,1
Imprimerie, édition et activités connexes	28,5	71,5
Première transformation des métaux	55,0	45,0
Produits en métal	28,1	71,9
Machinerie et équipement	41,9	58,1
Matériel de transport	64,2	35,8
Produits électriques	36,2	63,8
Produits minéraux non métalliques	32,2	67,8
Produits du pétrole et du charbon	36,0	64,0
Produits chimiques	31,6	68,4
Autres industries manufacturières	28,0	72,0
Construction	48,1	51,9
Transports, communications et autres services d'utilité publique	35,0	65,0
Commerce	17,7	82,3
Finance, assurance et immobilier	20,2	79,8
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	23,1	76,9
Administration publique	27,0	73,0
Moyenne	30,7	69,3

1 Ce tableau permet de comparer la situation en 1978 et en 1982 des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à au moins deux reprises durant la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon de 17 216 personnes.

SOURCE Grey [1985], tableau 4, p. 11 et révisions par l'auteur.

à laquelle appartenait l'employeur en 1978 et en 1982 et pour calculer le pourcentage de travailleurs qui ont perdu leur emploi et changé d'industrie (définie comme étant une autre industrie selon la classification à trois chiffres). Les résultats de ces calculs, par secteur, sont illustrés au tableau 7-2. Encore une fois, ce sont les travailleurs du commerce, de la finance et des services qui sont les plus mobiles; ceux du secteur manufacturier sont parmi les moins mobiles. Malgré cela, quelque 50 % de ces derniers ont changé d'industrie. Généralement, les travailleurs licenciés ou mis à pied affichent moins de mobilité interindustrielle, parce qu'un pourcentage élevé des licenciements sont temporaires

Tableau 7-2

Proportion des travailleurs qui ont changé d'industrie après une cessation d'emploi[1], par industrie, Canada, 1978 et 1982

En pourcentage

	Travailleurs qui ont changé d'industrie[2]	
	Toutes les cessations d'emploi	Licenciements ou mises à pied
Agriculture	58,3	51,6
Exploitation forestière	48,3	45,6
Mines, carrières et puits de pétrole	59,8	58,8
Industries manufacturières	50,3	45,9
Construction	58,6	51,9
Transports, communications et autres services d'utilité publique	50,1	49,1
Commerce	70,0	62,0
Finance, assurance et immobilier	64,8	65,5
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	62,0	56,6
Administration publique	53,8	54,5

1 Ce tableau permet de comparer la situation, en 1978 et en 1982, des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à au moins deux reprises durant la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon de 17 216 personnes.

2 Un changement d'industrie est défini au niveau de la classification à trois chiffres.

SOURCE Emploi et Immigration Canada [1985], tableau 11, p. 30.

et que ces travailleurs prévoient retourner chez le même employeur. Mais la différence entre la mobilité interindustrielle de l'ensemble des travailleurs qui quittent leur emploi et celle des travailleurs qui sont licenciés ou mis à pied seulement est moins grande que ce à quoi l'on s'attendrait.

La capacité de l'économie à s'adapter au changement dépend non seulement du degré selon lequel la population active peut changer d'employeur ou d'industrie, mais aussi de son aptitude à changer de profession. Quand le transfert des qualifications d'une profession à une autre ne s'effectue pas aisément, la mobilité professionnelle peut être relativement faible. Si les industries en croissance ont des exigences professionnelles différentes de celles des industries en perte de vitesse, le déséquilibre entre la demande et l'offre de qualifications créera des problèmes. Par ailleurs, si les qualifications ne sont pas propres à une profession, la mobilité des travailleurs permettra de franchir le fossé.

De faibles niveaux de mobilité professionnelle portent à croire qu'il existe une certaine rigidité, tandis que des niveaux élevés traduisent le contraire. Cependant, la signification d'un niveau élevé de mobilité n'est pas sans ambiguïté. Il peut correspondre à un coût faible ou élevé de l'adaptation. Les travailleurs peuvent être obligés d'accepter des salaires inférieurs dans des professions très différentes afin d'être capables de faire la transition; ou le changement dans la structure de l'emploi peut résulter d'un processus de recherche associé à l'avancement dans la carrière.

Il existe certains travaux sur l'évolution de la structure des professions au Canada [notamment Picot et Lavallée, 1986], mais la plupart ne peuvent nous être utiles dans la poursuite de notre travail. Les études axées sur les changements nets dans la structure professionnelle ne donnent qu'une indication de l'importance des changements dans la structure des emplois. En elles-mêmes, elles ne peuvent préciser si les travailleurs changent d'emploi facilement ou si l'adaptation à la nouvelle profession s'explique par les départs permanents et l'arrivée des nouveaux venus dans la population active. Si la demande de plus en plus grande dans les professions en croissance est satisfaite principalement par les nouveaux venus dans la population active, c'est donc le taux d'entrée qui régit la rapidité avec laquelle ces nouvelles demandes peuvent être satisfaites.

Contrairement à d'autres auteurs, Grey [1985] fournit des renseignements qui permettent de comparer le degré de déplacement interindustriel et le degré de déplacement professionnel des travailleurs. Dans son analyse, Grey se sert du fichier de la CEIC sur les personnes qui, de 1978 à 1984, ont connu au moins deux périodes de chômage et ont reçu, à au moins deux reprises, des prestations d'assurance-chômage. Il exclut donc, de ce fait, le pourcentage élevé de travailleurs qui ont perdu leur emploi et en ont trouvé un autre sans avoir à recevoir de prestations d'assurance-chômage. Une période relativement courte a été choisie (1978-1982) pour la comparaison de la situation sur le plan professionnel et industriel. Chaque travailleur a été classé en fonction de la classification à quatre chiffres du code des professions[5].

Le tableau 7-3 présente un résumé de la mobilité entre professions. Près de la moitié des travailleurs de l'échantillon (46,5 %) ont changé de profession au cours des quatre années couvertes par l'étude. À titre de comparaison, 29,5 % des travailleurs qui sont restés chez le même employeur ont changé de profession, tandis que 54 % de ceux qui ont changé d'employeur ont changé de profession (tableau 7-4). Les travailleurs qui subissent une période de chômage sont donc doublement susceptibles de changer de profession s'ils changent d'employeur.

Tableau 7-3

Mobilité des travailleurs entre employeurs et professions[1], par profession, Canada, 1978 et 1982

	Tous les travailleurs qui :		Travailleurs qui sont restés chez le même employeur et qui :		Mobilité professionnelle supplémentaire des travailleurs qui ont changé d'employeur[2]	Répartition de la main-d'œuvre manufacturière, Recensement de 1971
	ont gardé la même profession (1)	ont changé de profession (2)	ont gardé la même profession (3)	ont changé de profession (4)	(2)/(4) (5)	(6)
	En pourcentage				Rapport	En pourcentage
Directeurs, gérants, administrateurs et personnel assimilé	64,0	36,0	86,6	13,4	2,7	4,0
Travailleurs des sciences naturelles, du génie et des mathématiques	64,3	35,7	85,6	14,4	2,5	3,8
Travailleurs spécialisés des sciences sociales et domaines connexes	43,9	56,1	74,3	25,7	2,2	0,1
Membres du clergé et assimilés	..	..	..	..	..	--
Enseignants et personnel assimilé	53,5	46,5	66,9	33,1	1,4	--
Médecine et santé	60,0	40,0	79,2	20,8	1,9	0,3
Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	43,5	56,5	66,7	33,3	1,7	
Travailleurs spécialisés du domaine récréatif	41,7	58,3	44,4	55,6	1,0	{ 1,0
Employés de bureau et travailleurs assimilés	50,6	49,4	77,0	23,0	2,1	13,6
Travailleurs spécialisés dans la vente	46,2	53,8	79,2	20,8	2,6	6,5
Travailleurs spécialisés dans les services	48,0	52,0	72,0	28,0	1,9	2,3
Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	39,6	60,4	58,7	41,3	1,5	0,2
Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés	45,8	54,2	62,4	37,6	1,4	0,2
Travailleurs forestiers et bûcherons	47,6	52,4	66,1	33,9	1,5	0,6
Mineurs, carriers, foreurs de puits de pétrole et de gaz et travailleurs assimilés	45,1	54,9	58,9	41,2	1,3	0,2
Travailleurs des industries de transformation	46,0	54,0	60,9	39,1	1,4	16,4
Usineurs et travailleurs des domaines connexes	42,1	57,9	50,2	49,8	1,2	10,4
Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation de produits	45,2	54,8	60,5	39,5	1,4	20,8
Travailleurs du bâtiment	53,6	46,4	68,4	31,6	1,5	3,3
Personnel d'exploitation des transports	40,0	60,0	61,5	38,5	1,6	2,2
Manutentionnaires et travailleurs assimilés	56,5	43,5	82,6	17,4	2,5	5,4
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	43,5	56,5	60,5	39,5	1,4	3,5
Ensemble des professions	53,5	46,5	70,5	29,5	1,6	100,0

1 Ce tableau permet de comparer la situation, en 1978 et en 1982, des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à au moins deux reprises durant la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon de 17 216 personnes.

2 Ce ratio est obtenu en mesurant la mobilité professionnelle totale par rapport à la mobilité au sein des entreprises.

SOURCE Grey [1985], tableau 7, p. 18; et *Recensement du Canada, 1971*.

Tableau 7-4

Mobilité des travailleurs entre employeurs et professions[1], par industrie, Canada, 1978 et 1982

	Travailleurs qui ont changé de profession et qui :		Mobilité professionnelle supplémentaire des travailleurs qui ont changé d'employeur[2]
	ont changé d'employeur (1)	sont restés chez le même employeur (2)	(1)/(2) (3)
	En pourcentage		Rapport
Agriculture	68,8	53,1	1,3
Exploitation forestière	63,2	50,0	1,3
Pêche et piégeage	56,5	30,0	1,9
Mines, carrières et puits de pétrole	54,4	34,2	1,6
Industries manufacturières	67,2	43,7	1,5
Aliments et boissons	63,6	40,1	1,6
Produits du tabac	..	..	..
Produits en caoutchouc et en plastique	63,1	32,0	2,0
Produits du cuir	50,0	61,5	0,8
Textile	64,9	61,5	1,1
Bonneterie	65,4	55,6	1,2
Habillement	62,8	43,0	1,5
Bois	59,7	52,6	1,1
Meubles et articles d'ameublement	63,1	37,5	1,7
Papier et produits connexes	58,0	40,0	1,5
Imprimerie, édition et activités connexes	49,4	29,7	1,7
Première transformation des métaux	52,8	29,5	1,8
Produits en métal	57,6	32,6	1,8
Machinerie et équipement	54,6	40,7	1,3
Matériel de transport	60,1	62,9	1,0
Produits électriques	52,0	27,9	1,9
Produits minéraux non métalliques	58,7	38,3	1,6
Produits du pétrole et du charbon	25,0	16,7	1,5
Produits chimiques	50,8	12,9	3,9
Autres industries manufacturières	55,5	28,6	1,9
Construction	52,6	13,5	3,9
Transports, communications et autres services d'utilité publique	46,6	28,9	1,7
Commerce	55,3	28,1	2,0
Finance, assurance et immobilier	51,3	28,7	1,8
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	52,9	31,7	1,7
Administration publique	52,2	29,0	1,8
Moyenne	54,0	29,5	1,8

1 Ce tableau permet de comparer la situation, en 1978 et en 1982, des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à au moins deux reprises durant la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon de 17 216 personnes.

2 Ce ratio est obtenu en mesurant la mobilité professionnelle totale par rapport à la mobilité au sein des entreprises.

SOURCE Grey [1985], tableaux 4 et 8, p. 11 et 20 et révisions par l'auteur.

On peut utiliser les données du tableau 7-3 pour diviser les professions importantes pour le secteur manufacturier en deux groupes selon certaines caractéristiques de leur mobilité. On remarque que dans les professions de la transformation, de l'usinage et de la manutention, le changement de profession est plus élevé que dans le cas de la moyenne,

tant pour ceux qui demeurent chez le même employeur (colonne 4) que pour l'ensemble des personnes dans la catégorie professionnelle (colonne 2). Mais le rapport du dernier groupe au premier est légèrement plus faible que dans le cas de l'ensemble des professions (colonne 5). Ainsi, même si ce groupe manifeste une mobilité professionnelle plus forte que la moyenne à l'intérieur de l'entreprise, de façon générale, ces personnes ne sont pas plus enclines que les autres travailleurs à changer de profession lorsqu'elles changent d'employeur.

C'est le contraire en ce qui a trait au deuxième groupe de professions, c'est-à-dire les employés de bureau et les travailleurs spécialisés dans la vente, qui constituent également une partie importante de la main-d'œuvre manufacturière. Ces personnes font preuve d'une plus faible mobilité professionnelle au sein de l'entreprise que la moyenne, mais leur mobilité professionnelle globale se situe un peu au-dessus de la moyenne de l'ensemble des professions. Ces groupes manifestent une mobilité professionnelle relativement élevée à l'occasion d'un changement d'employeur, comme l'indique la colonne 5 du tableau 7-3.

Les taux de changement de profession par industrie sont résumés au tableau 7-4. Le pourcentage de travailleurs qui changent de profession est réparti entre les travailleurs qui changent d'employeur et ceux qui demeurent chez le même employeur. Le premier groupe comprend les travailleurs qui changent d'employeur mais restent dans l'industrie et les travailleurs qui changent à la fois d'employeur et d'industrie. Le ratio du taux de changement de profession des travailleurs qui changent d'employeur par rapport à celui des travailleurs qui demeurent chez le même employeur est indiqué dans la colonne 3. Ce ratio mesure l'adaptabilité supplémentaire dont font preuve les personnes qui changent d'employeur, ou qui y sont forcées, et, en tant que tel, il est similaire au ratio de la colonne 5 du tableau 7-3.

Au niveau d'agrégation des secteurs, c'est chez les travailleurs de la construction que la mobilité professionnelle supplémentaire associée à un changement d'employeur est la plus grande, et c'est chez les travailleurs de l'agriculture et de la foresterie qu'elle est la plus faible, principalement parce que le taux de changement professionnel au sein de l'entreprise, dans le secteur de la construction, est faible et qu'il est au contraire élevé dans les deux industries de ressources naturelles. Il se peut qu'une partie de cette différence s'explique par le nombre des catégories professionnelles utilisées dans chacune de ces industries. Dans le secteur manufacturier, 43,7 % des personnes qui sont demeurées chez le même employeur ont changé de profession. Par conséquent, la mobilité au sein de l'entreprise est élevée dans ce secteur comparativement aux autres. Par ailleurs, 67,2 % des travailleurs qui ont changé d'employeur dans le secteur manufacturier ont également changé de profession. Le ratio de la mobilité professionnelle associée au changement d'employeur par rapport à celle qui ne l'est pas est de 1,5 pour le secteur manufacturier dans son ensemble. Il y a donc une chance sur deux qu'un travailleur qui change d'employeur change également de profession.

Les différents aspects de la mobilité traités ici sont résumés par grand secteur industriel au tableau 7-5. Les travailleurs en chômage peuvent changer d'employeur, de secteur ou de profession. Quel que soit l'aspect étudié, la mobilité est de toute évidence élevée[6]. Quelque 69,3 % de tous les travailleurs qui perdent leur emploi changent d'employeur, tandis que 37 % changent d'employeur et de profession. Le secteur manufacturier, les mines, ainsi que la construction présentent les plus bas pourcentages de travailleurs qui changent d'employeur (environ 50 %). Néanmoins, il s'agit là d'un pourcentage de changement assez élevé, étant donné que la période de temps utilisée ici n'est que de cinq ans. Mais, par ailleurs, le secteur manufacturier présente un taux de changement professionnel plus élevé de façon générale. Plus de 55 % des travailleurs changent de profession dans ce secteur, comparativement à la moyenne de l'échantillon qui est de 46,5 %.

La colonne 3 du tableau 7-5 indique le taux de déplacement intersectoriel pour tous les travailleurs ayant quitté leur emploi et non seulement pour les seuls travailleurs qui ont subi au moins deux périodes de chômage. Ici aussi, le secteur manufacturier affiche des taux de mobilité un peu inférieurs à ceux des autres secteurs, même si, de façon absolue, ces taux sont encore élevés (environ 50 %). Le ratio du pourcentage des travailleurs qui changent de secteur par rapport au pourcentage de ceux qui changent d'employeur est présenté à la colonne 5. Bien que les échantillons utilisés pour calculer chacune de ces statistiques ne soient pas identiques, ce rapport permet de savoir dans quelle mesure le changement d'employeur est lié à un changement d'entreprise et si, dans l'ensemble, il existe une différence à ce sujet entre les industries. Sous cet aspect, le secteur manufacturier présente un ratio plus élevé que la plupart des secteurs des services. Donc, dans ce secteur, la mobilité associée à un changement d'employeur est plus susceptible d'être associée à un changement de secteur.

Les déplacements de travailleurs d'une industrie à l'autre

En eux-mêmes, les chiffres indiquant le degré de déplacement entre les employeurs, les professions et les industries

Tableau 7-5

Sommaire de la mobilité des travailleurs entre employeurs, professions et industries[1], par industrie, Canada, 1978 et 1982

	Travailleurs qui :				
	ont changé d'employeur (1)	ont changé d'employeur et de profession (2)	ont changé d'industrie (3)	ont changé de profession (4)	Industrie/ employeur (3)/(1) (5)
	En pourcentage				Rapport
Agriculture	73,8	50,8	58,3	64,7	0,79
Exploitation forestière	72,2	45,6	48,3	59,5	0,67
Mines, carrières et puits de pétrole	52,4	28,6	59,8	44,8	1,14
Industries manufacturières	52,0	34,9	50,3	55,9	0,97
Construction	51,9	27,3	58,6	33,8	1,13
Transports, communications et autres services d'utilité publique	65,0	31,6	50,1	41,7	0,77
Commerce	82,3	45,5	70,0	50,5	0,85
Finance, assurance et immobilier	79,8	40,9	64,8	46,7	0,81
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	76,9	47,7	62,0	48,0	0,81
Administration publique	73,0	38,1	53,8	45,9	0,74
Moyenne	69,3	37,4	...	46,5	...

1 Les professions sont celles de la classification à quatre chiffres qui compte près de 500 catégories. Les industries sont celles de la CAE à trois chiffres. Ce tableau permet de comparer la situation, en 1978 et en 1982, des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à au moins deux reprises durant la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon de 17 216 personnes.

SOURCE Grey [1985], tableaux 4 et 8, p. 11 et 20; et Emploi et Immigration Canada [1985], tableau 14, p. 35.

ne décrivent pas adéquatement le degré de mobilité, puisqu'ils n'indiquent pas si les travailleurs qui ont changé d'emploi n'ont effectué qu'un léger déplacement pour trouver un autre employeur dans la même industrie ou dans des industries très connexes.

On peut connaître le déplacement des travailleurs entre huit grands secteurs à partir des données d'une enquête spéciale sur la population active effectuée en janvier 1986. Cette enquête porte sur les travailleurs licenciés qui n'ont pas été rappelés par le même employeur, mais qui ont ultérieurement trouvé du travail entre 1981 et 1985[7]. Elle n'inclut pas les démissions et les autres formes de départs naturels. Les travailleurs ont été regroupés en trois secteurs producteurs de biens (secteurs des industries primaires, de la construction ainsi que de la fabrication) et cinq secteurs de services (secteurs du transport, du commerce, des services de consommation, de la finance et des services aux entreprises, et des services gouvernementaux) et leurs déplacements ont été compilés. Le tableau 7-6 présente la répartition de la destination de ces travailleurs selon leur secteur d'origine.

Les données indiquent qu'environ 40 % des travailleurs déplacés demeurent dans leur propre secteur (colonne 1). Bien que plus de 70 % de tous les emplois étaient dans les services, le pourcentage de travailleurs qui se sont déplacés des industries productrices de biens et qui ont trouvé du travail dans le secteur des services n'est jamais plus élevé que 43 %, le plus haut pourcentage étant dans le secteur manufacturier (colonne 3). Les travailleurs déplacés du secteur des services se dirigent vers le secteur des industries productrices de biens. Le pourcentage de ces travailleurs déplacés appartenant aux secteurs du commerce, des services de consommation et du transport est à peu près égal au pourcentage de tous les emplois représentés par le secteur des industries productrices de biens. Les autres secteurs des services affichent un pourcentage moins élevé de travailleurs licenciés qui se déplacent vers le secteur des industries productrices de biens.

Tableau 7-6

Secteur d'accueil des travailleurs déplacés[1], Canada, 1981-1985
En pourcentage

	Secteur d'accueil		
	Identique au secteur d'origine (1)	Toute industrie productrice de biens (2)	Tous services (3)
Secteur d'origine[2] :			
Industries productrices de biens			
Primaire	40,8	59,0	41,0
Construction	46,3	66,7	33,3
Industries manufacturières	43,7	57,0	43,0
Services			
Transports, communications et autres services d'utilité publique	39,7	24,9	75,1
Commerce	43,1	23,2	76,8
Services aux ménages	39,8	22,8	77,2
Finance, assurance et immobilier et services aux entreprises	38,3	14,4	85,6
Administration publique	49,4	18,8	82,2

1 Les données ont été tirées d'un supplément à l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada en janvier 1986 et portent sur les travailleurs qui ont perdu un emploi à temps plein entre 1981 et 1984 et qui n'avaient pas été rappelés par le même employeur à la fin de 1985. Les données portent uniquement sur les travailleurs qui ont ultérieurement trouvé un emploi à temps plein chez un autre employeur; les démissions et les autres départs naturels pour d'autres motifs sont donc exclus. Les données de la colonne 1 portent sur un échantillon un peu différent de celui des deux autres colonnes.

2 Voir la source ci-dessous pour la définition des secteurs.

SOURCE Picot et Wannell [1987], tableau 13, p. 150 et données additionnelles obtenues des auteurs.

Des études portant sur des industries particulières nous fournissent plus de détails sur les caractéristiques de la mobilité interindustrielle des travailleurs au sein du secteur manufacturier. Bien qu'elles indiquent que le pourcentage des travailleurs qui ont quitté leur emploi, mais qui demeurent dans le secteur manufacturier, est dans l'ensemble supérieur au pourcentage de l'emploi total représenté par le secteur manufacturier, elles montrent qu'au sein de ce secteur, les travailleurs proviennent d'un vaste éventail d'industries et s'y redéploient tout autant.

Dans une tentative précédente d'analyser l'impact des fermetures d'établissements dans trois industries sensibles aux importations, soit l'habillement, les textiles et les produits électriques, on a mené des enquêtes sur les travailleurs licenciés en raison de fermetures d'usines et de réductions de l'emploi [Conseil économique du Canada, 1983, tableau 9-10, p. 140]. Le pourcentage des travailleurs licenciés qui ont ultérieurement trouvé du travail dans la même industrie n'était que de 10 % pour les textiles, de 19 % pour les produits électriques et de 37 % pour l'habillement. Le pourcentage de ceux qui ont trouvé du travail dans d'autres industries manufacturières était de 39, de 47 et de 24 %, respectivement. Les autres (51, 34 et 39 %, respectivement) se sont dirigés vers les services ou vers d'autres secteurs.

Certaines études sur la mobilité interindustrielle effectuées plus récemment à partir de dossiers administratifs permettent de mesurer de façon plus précise la mobilité interindustrielle.

L'industrie de l'acier

Allen [1985] a étudié l'emploi chez les travailleurs de l'acier en se servant des données de la base de données longitudinales créée par la CEIC pour suivre les travailleurs entre 1978 et 1983. Entre ces deux années, le nombre de travailleurs du secteur de l'acier (CAE 291, 292, 305) a chuté de 97 270 à 86 114 employés. Cette baisse nette est le résultat du départ de l'industrie de 33 292 travailleurs et de l'arrivée de 22 136 nouveaux venus. Le nombre total de licenciements atteignait environ trois fois le taux de variation de l'emploi dans l'industrie.

Le tableau 7-7 présente pour les travailleurs qui ont quitté l'industrie de l'acier la répartition des secteurs dans lesquels ils avaient trouvé un emploi en 1983[8]. La plupart des personnes qui ont quitté l'industrie de l'acier ont également quitté le secteur manufacturier pour se diriger vers le secteur des services. Seulement 30,6 % sont demeurés dans le secteur manufacturier et seulement 16,2 % dans des industries très connexes comme la fabrication de produits métalliques, la machinerie et l'équipement de transport. Étant donné que seulement 20 % environ de l'emploi dans tous les secteurs se trouve dans le secteur manufacturier, on peut dire que les travailleurs qui ont laissé l'industrie de l'acier se sont dirigés vers des emplois concentrés dans le secteur manufacturier. Néanmoins, la plupart d'entre eux se sont retrouvés en assez large mesure dans l'ensemble des secteurs de l'économie.

Tableau 7-7

Répartition des travailleurs quittant l'industrie de l'acier, selon l'emploi ultérieur[1], par industrie, Canada, 1978 et 1983

En pourcentage

	Répartition
Services, finance, administration publique	31,9
Industries primaires, construction, services d'utilité publique et autres	23,7
Commerce	13,8
Autres industries manufacturières	30,6
Fabrication de produits en métal et première transformation des métaux	6,6
Machinerie et fabrication de produits électriques	5,2
Matériel de transport	4,4
Bois, meubles et articles d'ameublement, papier, imprimerie et édition	4,1
Aliments et boissons, produits du tabac et autres	3,9
Produits chimiques et produits du pétrole	3,4
Textiles, produits en caoutchouc et en plastique et produits du cuir	3,0

1 Les travailleurs pris en compte sont ceux qui gagnaient un revenu dépassant 1 000 $ dans les industries portant les codes CAE 291 (industrie sidérurgique), 292 (industrie des tubes et tuyaux d'acier) et 305 (industrie du fil métallique et de ses produits). Le tableau fait référence aux travailleurs qui avaient un emploi en 1983.

SOURCE Allen [1985], p. E-12.

L'industrie de la chaussure

Une étude sur la mobilité interindustrielle dans l'industrie canadienne de la chaussure [Alam, 1985] fournit des renseignements plus détaillés que l'étude sur l'industrie de l'acier, parce qu'elle nous renseigne autant sur la destination des travailleurs qui quittent que sur l'industrie d'origine des nouveaux venus. L'auteur de cette étude a utilisé deux échantillons tirés du fichier de données longitudinales créé par la CEIC, soit un pour l'Ontario et un pour le Québec[9]. Alam a relevé, pour l'Ontario et le Québec, l'industrie où se trouvaient les travailleurs avant d'obtenir un emploi dans la chaussure, de même que celle où ils se sont dirigés après avoir laissé l'industrie à la suite de leur licenciement. Les répartitions obtenues sont présentées au tableau 7-8[10].

Le secteur manufacturier accueille le plus grand pourcentage de nouveaux venus : 45,6 % pour le Québec et 49,7 % pour l'Ontario. Au sein du secteur manufacturier, les départs et les arrivées sont répartis largement, mais non pas également. L'industrie de l'habillement accueille environ 25 % de nouveaux travailleurs provenant du secteur manufacturier au Québec et 10 % en Ontario. Ensemble, les cinq premières industries de la classification à deux chiffres des 20 industries manufacturières représentent environ 23 et 25 % de tous les nouveaux venus au Québec et en Ontario, respectivement, ou environ la moitié des nouveaux travailleurs provenant du secteur manufacturier.

Une comparaison de la répartition des travailleurs par industrie d'origine et d'accueil révèle une similitude frappante entre les deux, malgré certaines différences particulières. Parmi les industries manufacturières, l'industrie de l'équipement de transport enregistre considérablement plus de gains que de pertes. Dans l'ensemble, il y a moins de travailleurs qui retournent dans le secteur manufacturier qu'il n'en provient. Dans les deux provinces, les autres industries des produits en cuir (CAE 175 et 179) ne fournissent pas beaucoup de travailleurs aux industries de la chaussure, ni n'accueillent beaucoup de travailleurs en provenance de ces industries. Après le secteur manufacturier, c'est du commerce de détail et de gros que provient le plus grand pourcentage de nouveaux venus (environ 18 %), mais moins de travailleurs retournent vers ce secteur (environ 14 %). Le pourcentage de ceux qui se dirigent vers les services est à peu près le même que dans le cas des travailleurs de l'acier qui ont trouvé ultérieurement du travail (tableau 7-7). Enfin, un pourcentage élevé des travailleurs proviennent de la finance, des services et de l'administration publique et y retournent. Au Québec, ce pourcentage atteint quelque 30 % et en Ontario environ 27 %, comparativement au pourcentage de 31,9 noté dans l'étude sur l'industrie de l'acier.

Comme dans le cas de l'industrie de l'acier, le secteur manufacturier affiche un pourcentage, tant d'arrivées que de départs, plus élevé que le pourcentage de sa part de l'emploi total. Même si les travailleurs se déplacent largement dans l'économie, la « proximité » des industries est importante. Néanmoins, la similitude entre les modalités d'arrivée et de départ indique qu'il y a un mode systématique de recherche d'emploi entre les secteurs qui entraîne en général un mouvement bidirectionnel plutôt qu'unidirectionnel.

L'industrie automobile

Le secteur automobile se caractérise à la fois par un degré élevé de roulement et une mobilité interindustrielle considérable des travailleurs[11]. Les composantes du roulement sont présentées à la figure 7-1. De 1978 à 1983, 92 240 travailleurs sont entrés dans l'industrie, ce qui représente à peu près 80 % de l'emploi en 1978. Cela signifie qu'environ 16 % de ces arrivées étaient le fait de nouveaux venus.

Tableau 7-8

Répartition des travailleurs de la chaussure, par industrie d'origine et d'accueil[1], Ontario et Québec, 1974-1983

En pourcentage

	Québec		Ontario	
	Origine	Accueil	Origine	Accueil
Agriculture	1,4	1,5	1,6	1,2
Exploitation forestière	0,3	0,5	0,4	0,3
Pêche et piégeage	0,04	0,2	0,3	0,2
Mines, carrières et puits de pétrole	0,6	0,7	0,4	1,1
Industries manufacturières	45,6	44,5	49,7	43,7
Aliments et boissons	4,5	3,8	4,6	4,9
Produits du tabac	0,1	...	...	...
Produits en caoutchouc et en plastique	2,0	2,8	4,8	3,6
Produits du cuir	2,1	1,5	1,1	0,6
Textile	3,3	3,3	4,3	2,5
Bonneterie	2,4	1,1	2,0	0,7
Habillement	11,7	9,9	5,3	3,2
Bois	2,6	1,8	1,6	2,2
Meubles et articles d'ameublement	2,7	1,9	2,4	2,2
Papier et produits connexes	1,9	1,7	1,8	0,8
Imprimerie, édition et activités connexes	0,7	0,9	1,0	1,1
Première transformation des métaux	0,8	0,8	1,2	1,3
Produits en métal	2,1	3,2	4,5	4,6
Machinerie et équipement	0,9	1,2	2,0	2,0
Matériel de transport	1,7	4,0	3,8	6,0
Produits électriques	1,6	1,9	3,8	3,8
Produits minéraux non métalliques	0,4	1,0	0,7	0,9
Produits du pétrole et du charbon	0,09	0,2	0,3	0,1
Produits chimiques	0,5	1,1	0,8	0,8
Autres industries manufacturières	3,4	2,4	3,7	2,4
Construction	4,3	6,0	5,0	8,8
Transports, communications et autres services d'utilité publique	1,9	2,9	2,1	4,0
Commerce	18,3	13,7	17,4	13,7
Finance, assurance et immobilier	6,1	8,5	5,1	6,9
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	17,6	17,3	15,6	16,9
Administration publique	4,0	4,2	2,4	3,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

1 L'industrie de la chaussure correspond au code CAE 174. L'échantillon a été prélevé sur l'ensemble des travailleurs qui ont compté au moins une semaine d'emploi dans l'industrie de la chaussure durant la période 1974-1983. Les industries d'accueil sont celles choisies par les anciens travailleurs de la chaussure après une mise à pied indéfinie. On a considéré comme industries d'accueil toutes les industries où un travailleur a occupé un emploi ultérieur pendant la période. Pour les nouveaux arrivants dans l'industrie de la chaussure au cours de la période, l'industrie d'origine se réfère uniquement à celle de l'emploi précédent.

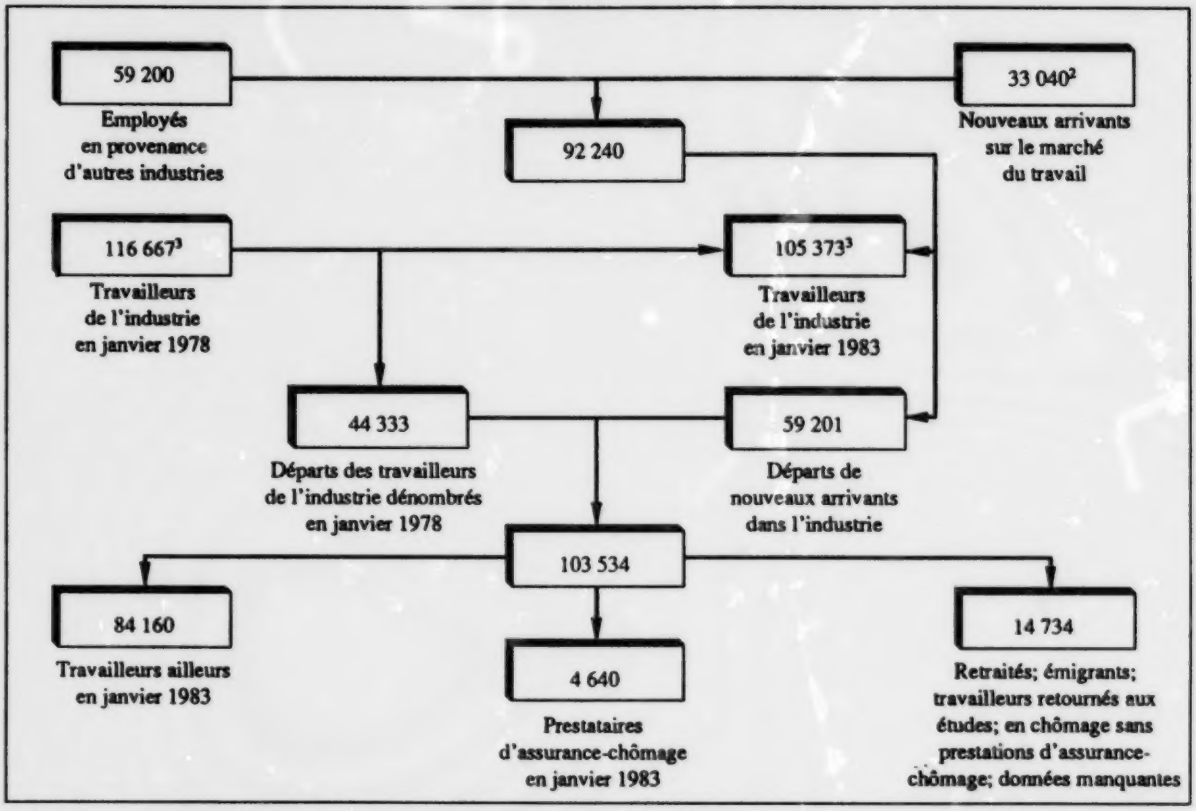
SOURCE Alam [1985], tableaux 2-5 et 2-6, p. 23 et 24 et tableaux 2-9 et 2-10, p. 28 et 29.

À l'opposé, 103 534 travailleurs ont quitté, soit à peu près 89 % de l'emploi en 1978. Cela donne un taux moyen simple de cessation d'emploi de 18 % par année. Dans l'ensemble, l'emploi n'a chuté que de 9,7 % ou d'environ 2 % par année. Les taux de roulement annuel (entrées et départs) de quelque 34 % étaient beaucoup plus élevés que le taux net annuel de 2 % de variation de l'emploi.

Pour 36 % des travailleurs entrant dans l'industrie, il s'agissait d'un premier emploi. Mais un pourcentage élevé

Figure 7-1

Flux de main-d'œuvre, industries de l'automobile[1], Canada, janvier 1978 à janvier 1983



1 D'après un échantillon de 10 % des travailleurs ayant au moins une semaine d'emploi dans les industries de l'automobile (CAE 323 – fabricants de véhicules automobiles; 325 – fabricants de pièces et accessoires d'automobiles) entre janvier 1972 et janvier 1983.

2 Comprend tous ceux qui n'avaient jamais travaillé auparavant et ceux qui n'avaient travaillé que 20 semaines ou moins dans le secteur tertiaire avant d'entrer dans les industries de l'automobile.

3 Niveaux d'emploi établis à partir des données administratives de la CEIC.

SOURCE Rapport du Groupe d'étude sur les ressources humaines dans l'industrie automobile [1986], figure 7.1, p. 201.

de tous les nouveaux venus dans l'industrie (66 %) avaient quitté en 1983. En comparaison, seulement 38 % des salariés au travail en 1978 ont laissé leur emploi au cours des cinq années ultérieures. Comme dans le cas des nouvelles entreprises, les travailleurs récemment embauchés sont plus susceptibles de quitter. Un pourcentage considérable de l'adaptation est donc assumé par des travailleurs qui ont eu peu de chances d'acquérir des qualifications particulières à une entreprise, ce qui rend habituellement l'adaptation difficile.

Le tableau 7-9 présente l'origine et la destination, par industrie, des travailleurs ayant quitté leur emploi, pour l'industrie autonome des pièces et accessoires et pour les plus grands fabricants de véhicules automobiles[12]. À l'instar des industries de l'acier et de la chaussure, les travailleurs qui ont quitté se sont répartis largement parmi les industries. Dans le cas des fabricants autonomes de pièces et accessoires, près de 35 % des travailleurs ont quitté pour d'autres industries manufacturières et environ 31 % pour les finances, les services personnels et l'administration publique. Les travailleurs qui quittent les industries de véhicules automobiles sont moins susceptibles de continuer à travailler dans le secteur manufacturier (seulement 19 %) et plus susceptibles de se diriger vers le secteur des services défini au sens large. Comme dans le cas des résultats obtenus pour l'industrie de la chaussure, la répartition des arrivées et des départs est largement similaire, quoiqu'on note ici que le pourcentage des travailleurs qui quittent l'industrie des pièces automobiles pour se diriger vers le commerce est plus

Tableau 7-9

Répartition des arrivants et des partants de l'industrie des véhicules automobiles et de l'industrie autonome des pièces et accessoires[1], par industrie, Ontario, 1978-1979 et 1981-1982

En pourcentage

	Industrie autonome des pièces et accessoires		Industrie des véhicules automobiles[2]	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Industries primaires, mines, carrières et puits de pétrole	3,9	5,5	2,3	2,5
Industries manufacturières	35,7	35,5	24,7	19,1
Véhicules automobiles[2]	2,9	1,1	...	...
Industrie autonome des pièces et accessoires	...	...	2,1	1,9
Produits en métal	8,3	6,0	4,5	2,9
Ensemble des autres industries manufacturières	24,5	28,4	18,1	14,3
Construction	5,3	5,6	9,0	12,4
Transports, communications et autres services d'utilité publique	2,9	2,5	4,5	3,9
Commerce	16,7	19,5	19,9	12,8
Finance, assurance et immobilier	7,1	9,6	6,0	9,3
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	21,0	17,6	25,1	32,0
Administration publique	7,3	4,2	8,6	8,1

1 Les données relatives aux arrivées s'appliquent à 1978 et à 1979; celles relatives aux départs s'appliquent à 1981 et à 1982. Seuls les arrivants d'une autre industrie dans l'industrie automobile et les partants de celle-ci vers une autre industrie sont inclus. Ces pourcentages ne s'appliquent qu'à l'Ontario.

2 Ne comprend que GM, Ford, Chrysler et AMC/Renault.

SOURCE Rapport du Groupe d'étude sur les ressources humaines dans l'industrie automobile [1986], tableau 7.1, p. 200.

grand que le pourcentage des travailleurs qui en proviennent; c'est l'inverse qui est vrai pour les industries de véhicules automobiles.

Les chantiers navals

Une étude portant sur les travailleurs de l'industrie de la construction et de la réparation de navires (CAE 327), entre 1972 et 1984, définit aussi les modalités des arrivées et des départs selon les industries[13]. Elle permet, en outre, de comparer les différences entre ces répartitions d'une région à l'autre (tableau 7-10).

Comme dans le cas des études sur les industries de la chaussure et de l'automobile, la répartition industrielle des arrivées et des départs dans l'industrie des chantiers navals est similaire. Les travailleurs proviennent d'industries différentes et y retournent dans des proportions à peu près semblables. Quand ces proportions diffèrent, c'est généralement de façon semblable pour différentes régions. Dans toutes les régions, la proportion des travailleurs qui proviennent du secteur manufacturier et du commerce est plus grande que celle des travailleurs qui y retournent. Il y a typiquement moins de travailleurs qui proviennent du transport, des communications et des autres services d'utilité publique qu'il y en a qui s'y dirigent; et, à l'exception de l'Ontario, le même ajustement se répète pour les services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages.

Bien qu'il y ait des similitudes entre les proportions d'arrivées et de départs à l'intérieur de chaque région, leur importance diffère d'une région à l'autre. Le secteur manufacturier est plus important pour l'Ontario puisqu'il en constitue l'assise industrielle. Le secteur de la construction est relativement plus important pour la Colombie-Britannique. Le Québec a un plus grand pourcentage de travailleurs qui proviennent du secteur des services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages et qui s'y dirigent que les autres régions.

Encore une fois, on note la présence d'une mobilité interindustrielle considérable. L'importance de chaque secteur varie d'une région à l'autre en raison des assises industrielles différentes; mais on constate un large mouvement général de la population active entre les secteurs dans toutes les régions.

Tableau 7-10

Répartition des arrivants et des partants dans l'industrie des chantiers navals[1], par industrie et par région, Canada, 1972-1984

En pourcentage

	Canada		Provinces atlantiques		Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Industries primaires, mines, carrières et puits de pétrole	4,61	4,84	6,17	6,40	3,58	3,74	4,15	4,14	3,88	4,32
Industries manufacturières	32,11	29,32	32,74	28,94	30,92	28,39	37,08	36,22	29,77	24,87
Construction	19,25	19,81	14,14	17,19	17,69	18,26	17,54	14,91	26,12	27,21
Transports, communications et autres services d'utilité publique	6,16	7,46	4,95	6,55	6,49	7,59	8,77	11,60	5,48	5,41
Commerce	12,46	9,00	15,15	10,42	13,21	8,03	10,65	9,70	10,28	7,92
Finance, assurance et immobilier	4,64	6,26	4,38	5,36	4,26	6,05	3,01	5,56	6,17	8,29
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	13,42	14,96	12,56	14,58	17,58	19,36	14,29	12,43	11,20	14,05
Administration publique	7,35	8,35	9,91	10,57	6,27	8,58	4,51	5,44	7,08	7,93

1 Les arrivées sont calculées à partir d'un échantillon de travailleurs dont les dates du premier et dernier emploi dans l'industrie des chantiers navals se situent entre 1972 et 1984. Chaque échantillon ne retient que des personnes ayant travaillé au moins une semaine entre 1972 et 1984, dans l'industrie portant le code CAE 327, pour la région choisie. La taille de l'échantillon pour chaque région est la suivante : Canada, 6 724; Provinces atlantiques, 2 056; Québec, 1 666; Ontario, 1 247; et Colombie-Britannique, 1 817. Cinq fichiers séparés ont été créés.

SOURCE Henderson [1987], p. 11-15 et 17-21 et données additionnelles obtenues de l'auteur.

Les industries des produits électriques et électroniques

Le fait que les différentes assises régionales de l'emploi aient un impact considérable sur les axes de la mobilité est confirmé dans une étude portant sur les travailleurs du secteur des produits électriques et électroniques[14]. Le tableau 7-11 présente la répartition industrielle de l'emploi suivant, pour les travailleurs qui ont quitté ce secteur en 1977, dans quatre régions différentes, soit l'Ouest, l'Ontario, le Québec et les provinces de l'Atlantique. Le pourcentage des travailleurs qui ont cessé de travailler et qui trouvent un emploi dans le secteur manufacturier est beaucoup plus élevé en Ontario que dans les autres régions. Dans ces dernières, le pourcentage de travailleurs qui se dirigent vers les secteurs du commerce et des services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages est plus grand qu'en Ontario.

La mobilité régionale

Dans les sections précédentes, nous avons montré qu'il y avait un roulement considérable de la population active chaque année. Un grand nombre de travailleurs quittent leur emploi. Parmi ceux-ci, quelques-uns retournent à leur employeur précédent, mais de nombreux travailleurs changent d'employeur, d'industrie ou de profession. D'après ces critères, la mobilité est élevée. Cependant, la proportion des travailleurs qui se déplacent vers d'autres régions lorsqu'ils changent d'emploi n'est pas aussi grande.

Cette constatation comporte deux conséquences pour l'élaboration des politiques d'adaptation. En premier lieu, elle signifie que les travailleurs de régions possédant une assise industrielle diversifiée n'ont pas à faire face aux mêmes coûts de déplacement. Par ailleurs, cela veut aussi dire que les travailleurs des autres régions auront des coûts d'adaptation plus élevés, soit parce qu'ils ont à se déplacer plus loin ou parce qu'ils sont plus susceptibles d'être forcés d'accepter des emplois moins avantageux.

Grey [1985] a utilisé les données longitudinales tirées de la base de données de la CEIC sur les travailleurs ayant connu deux périodes de chômage pour étudier la mobilité des travailleurs entre les régions. Dans son étude, il compare les travailleurs d'après leur région désignée pour les fins d'assurance-chômage en 1978 et en 1982. En moyenne,

Tableau 7-11

Secteurs d'accueil initial des travailleurs ayant quitté l'industrie des produits électriques et électroniques[1], par région, Canada, janvier 1978 à janvier 1983

En pourcentage

	Provinces de l'Ouest	Ontario	Québec	Provinces atlantiques
Industries primaires, mines, carrières et puits de pétrole	5,5	2,0	3,3	1,6
Industries manufacturières	19,1	33,3	17,8	13,8
Construction	8,1	3,3	3,9	9,2
Commerce	21,1	16,8	29,5	26,1
Transports, communications et autres services d'utilité publique	5,5	5,3	6,6	7,8
Finance, assurance et immobilier	8,1	13,3	5,6	7,8
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	25,8	20,7	25,0	29,1
Administration publique	6,8	5,3	8,3	4,6

1 Les données portent sur un échantillon de 10 % des travailleurs qui, entre janvier 1977 et janvier 1983, ont eu au moins une période d'emploi dans l'industrie des produits électriques et électroniques et l'ont quittée par la suite. Le tableau indique le secteur d'accueil initial des travailleurs ayant quitté l'industrie en 1977.

SOURCE Emploi et Immigration Canada [1987], s.p.

11,6 % de l'échantillon s'est déplacé d'une région à une autre au cours des cinq années sur lesquelles porte l'étude. Le tableau 7-12 présente un échantillon des résultats par région. On note de faibles taux de mobilité interrégionale tant dans les endroits où la croissance de l'emploi est faible (la presqu'île d'Avalon, la Gaspésie et l'Île-du-Prince-Édouard) que dans les régions urbaines où elle est rapide, comme Montréal, Toronto et Vancouver. Les taux sont beaucoup plus élevés pour Halifax, Moncton, Fredericton, Québec, Belleville et Windsor.

On peut également étudier la mobilité régionale en suivant l'ensemble des travailleurs non rappelés ou licenciés à l'aide du fichier des relevés d'emploi de la CEIC. Nous avons comparé le lieu d'emploi de tous les travailleurs non rappelés (ceux qui ont cessé de travailler chez un employeur et trouvé un emploi chez un autre dans un délai de deux ans) avant leur licenciement et après leur retour au travail durant la période 1974-1981 et pour différentes régions métropolitaines de recensement (tableau 7-13). En moyenne, 18,2 % de ces travailleurs se sont déplacés vers de nouvelles régions, la plupart vers d'autres régions métropolitaines de recensement. Encore une fois, la mobilité géographique varie considérablement. Toronto et Montréal se situent sous la normale, tandis que Calgary, Edmonton et Winnipeg affichent des taux beaucoup plus élevés que la moyenne[15].

Les études sur les industries fournissent des renseignements plus précis sur le degré de mobilité géographique. Une des mesures utilisées à cette fin est le ratio des travailleurs, qui se sont déplacés entre les provinces en entrant dans un secteur ou en le quittant, sur le nombre de personnes employées. Le Groupe de travail sur les ressources humaines dans l'industrie automobile [1986, tableau 7.2, p. 203] a observé que, sur le nombre de personnes qui ont travaillé dans cette industrie en Ontario et au Québec de janvier 1972 à décembre 1983, 16 % ont effectué au moins un déplacement d'une province à l'autre, soit pour quitter, soit pour obtenir un emploi dans ce secteur. Un pourcentage élevé des déplacements sont attribuables à un groupe relativement petit de travailleurs; on a compté, en moyenne, 2,4 déplacements par travailleur déplacé en Ontario et 2,6 au Québec, au cours de la période concernée. Le taux de mobilité défini de façon similaire pour le secteur manufacturier dans son ensemble s'établit à 18,7 % pour l'Ontario et à 14,6 % pour le Québec.

On peut comparer ces taux aux taux de cessation d'emploi rapportés dans l'étude sur le secteur automobile, pour obtenir une idée générale de l'importance de la mobilité géographique par rapport à celle de l'emploi. On a constaté, dans l'étude sur l'industrie automobile, que les départs, entre 1978 et 1983, représentaient 89 % de la main-d'œuvre en 1978, soit 17,7 % par année (figure 7-1). Si ces taux étaient cumulés pour les 11 ans, c'est-à-dire pour la période utilisée par l'étude sur l'industrie automobile pour mesurer les déplacements interprovinciaux, les déplacements interprovinciaux totaliseraient environ 8 % de toutes les cessations d'emploi.

Tableau 7-12

Mobilité régionale des travailleurs[1], Canada, 1978 et 1982
En pourcentage

	Travailleurs qui :	
	sont restés dans la même région	ont changé de région
Région désignée pour les fins d'assurance-chômage :		
Maritimes		
Presqu'île d'Avalon	95,4	4,6
Baie de Fortune/Gander	88,7	11,3
Corner Brook/Labrador	93,0	7,0
Île-du-Prince-Édouard	91,3	8,7
Cap Breton	93,3	6,7
Cumberland/Gainsborough	91,9	8,1
Yarmouth et Kings	90,5	9,5
Halifax	88,5	11,5
Restigouche et Madawaska	92,1	7,9
Moncton	81,0	19,0
Saint-Jean	96,6	3,4
Fredericton	78,1	21,9
Québec		
Gaspésie	92,7	7,3
Québec	74,7	25,3
Trois-Rivières	93,4	6,6
Estrie	91,8	8,2
Montréal	96,9	3,1
Outaouais	93,3	6,7
Nord du Québec	93,0	7,0
Ontario		
Est de l'Ontario	91,5	8,5
Belleville/Peterborough	84,0	16,0
Toronto	95,0	5,0
Niagara	93,4	6,6
London	95,9	4,1
Windsor/Sarnia	86,6	13,4
Kitchener	92,0	8,0
Baie Georgienne	90,5	9,5
Sudbury/Sault-Ste-Marie	95,4	4,6
Nord-Ouest de l'Ontario	88,6	11,4
Manitoba		
Sud du Manitoba	84,5	15,5
Parkland	88,9	11,1
Winnipeg	92,0	8,0
Saskatchewan		
Sud de la Saskatchewan	89,7	10,3
Saskatoon	90,3	9,7
Yorkton/Prince Albert	90,6	9,4
Alberta		
Centre/Sud de l'Alberta	88,5	11,5
Calgary	90,7	9,3
Edmonton	92,5	7,5
Nord des Prairies	85,9	14,1
Colombie-Britannique		
Kootenays	91,5	8,5
Kelowna	89,4	10,6
Kamloops	80,0	20,0
Vancouver	96,1	3,9
Victoria/Île de Vancouver	90,5	9,5
Nord de la Colombie-Britannique	87,5	12,5
Nord du Canada[2]	85,0	15,0
Moyenne	88,4	11,6
Écart type	5,04	5,04

1 Ce tableau permet de comparer la situation, en 1978 et en 1982, des travailleurs qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage à au moins deux reprises au cours de la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon constitué de 17 216 personnes.

2 D'après un échantillon comportant moins de 30 personnes. Aucune conclusion fiable.

SOURCE Grey [1985], tableau 2, p. 7-8.

Au fur et à mesure que la région géographique devient plus restreinte, le taux de mobilité de l'industrie de l'automobile croît. On y a constaté que le taux de mobilité établi précédemment pour la période 1972-1983 était de 22 % pour Windsor, de 39 % pour Kitchener et de 24 % pour Toronto. La répartition entre les déplacements intraprovinciaux et interprovinciaux pour chacune de ces régions était de 72 contre 28, de 66 contre 34 et de 74 contre 26, respectivement. Donc, la plupart des déplacements effectués dans cette industrie sont des déplacements intraprovinciaux plutôt qu'interprovinciaux.

Le groupe d'étude sur l'industrie automobile a également noté que la répartition des déplacements était relativement stable pendant la période de 11 ans. Il n'a relevé aucune corrélation étroite avec l'essor ou le repli de l'industrie automobile. Le groupe d'étude a conclu que les conditions économiques à l'extérieur de l'industrie constituaient un

Tableau 7-13

Taux annuels moyens de mobilité des travailleurs licenciés[1], par région métropolitaine de recensement, Canada, 1974-1981

En pourcentage

	Travailleurs qui :			
	se sont déplacés vers une région métropolitaine de recensement	se sont déplacés vers une région autre qu'une région métropolitaine de recensement	Total	Travailleurs qui ne se sont pas déplacés
St. John's (Terre-Neuve)	9,1	6,1	15,2	84,8
Halifax	20,0	12,3	32,3	67,7
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)	15,5	6,9	22,4	77,6
Québec	16,4	1,1	17,5	82,5
Trois-Rivières	10,4	1,3	11,7	88,3
Montréal	12,6	1,7	14,3	85,7
Ottawa-Hull	14,2	2,4	16,6	83,4
Chicoutimi-Jonquière	17,9	1,3	19,2	80,8
Toronto-Oshawa	12,4	3,7	16,1	83,9
Hamilton-St. Catherines	23,1	–	23,1	76,9
London	15,9	1,1	17,0	83,0
Windsor	20,9	2,7	23,6	76,4
Kitchener	17,1	1,7	18,8	81,2
Sudbury	29,6	3,7	33,3	66,7
Thunder Bay	24,3	–	24,3	75,7
Winnipeg	30,0	9,9	39,9	60,1
Regina	21,1	3,5	24,6	75,4
Saskatoon	22,2	14,8	37,0	63,0
Calgary	38,2	15,5	53,7	46,3
Edmonton	31,6	9,6	41,2	58,8
Vancouver	18,2	4,9	23,1	76,9
Victoria	24,5	3,2	27,7	72,3
Total	15,3	2,9	18,2	81,8

1 Les estimations portent sur le lieu de l'emploi subséquent à l'intérieur d'une période de deux ans. D'après les données tirées des relevés d'emploi de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et les données administratives de Revenu Canada (T4, PAYDAC).

SOURCE Emploi et Immigration Canada, Division des études sur le marché du travail.

facteur de déplacement tout aussi important que les conditions prédominant à l'intérieur du secteur de l'industrie automobile.

Enfin, la répartition selon l'âge des travailleurs déplacés dans l'industrie automobile indique que le processus de recherche de nouveaux emplois est plus intense chez les jeunes travailleurs. Le tableau 7-14 présente une répartition de la main-d'œuvre selon l'âge pour les travailleurs déplacés (d'une province à l'autre) ou non. On note que, dans le groupe des 20 à 29 ans, le pourcentage de travailleurs déplacés est beaucoup plus élevé que celui des travailleurs qui restent. L'inverse est vrai pour les travailleurs âgés de plus de 30 ans.

Dans l'étude sur l'industrie de la chaussure [Alam, 1985], l'auteur a aussi relevé le lieu d'emploi des travailleurs qui sont entrés dans l'industrie et qui en sont sortis entre 1974 à 1983. Le tableau 7-15 présente la répartition géographique de ces deux catégories. La mobilité interprovinciale est plus élevée pour l'Ontario que pour le Québec. En Ontario, 14,3 % des nouveaux venus provenaient de l'extérieur de la province; au Québec, seulement 6,6 %. La différence est plus considérable dans le cas des emplois obtenus par les

Tableau 7-14

Répartition des travailleurs de l'automobile qui ont déménagé ou non d'une province à l'autre[1], par groupe d'âge, Québec et Ontario, 1972-1983

En pourcentage

	Québec		Ontario	
	Personnes ayant déménagé	Personnes n'ayant pas déménagé	Personnes ayant déménagé	Personnes n'ayant pas déménagé
Groupe d'âges :				
Moins de 20 ans	17	2	17	1
20 à 29 ans	45	34	60	35
30 à 39 ans	22	34	17	29
40 ans et plus	16	30	6	35
Total	100	100	100	100

1 Les personnes ayant déménagé sont celles qui l'ont fait d'une province à l'autre immédiatement avant ou après leur emploi dans l'industrie automobile. Les travailleurs n'ayant pas déménagé sont tous les autres travailleurs de l'industrie automobile.

SOURCE Rapport du Groupe d'étude sur les ressources humaines dans l'industrie automobile [1986], tableau 7.3, p. 207.

travailleurs qui quittent l'industrie de façon permanente. Pour l'Ontario, 19,1 % de ces travailleurs quittent la province; pour le Québec, seulement 5,8 %.

On peut mesurer la mobilité géographique intrarégionale des travailleurs de la chaussure en comparant le pourcentage des travailleurs qui provenaient des mêmes régions largement définies et qui s'y dirigeaient, soit Toronto, Hamilton, Kitchener-Guelph et les autres régions de l'Ontario, et Montréal, Sherbrooke, Québec et les autres régions du Québec. Le tableau 7-15 indique deux pourcentages pour chaque région. Le premier représente le pourcentage de toutes les arrivées et de tous les départs; le second, uniquement le pourcentage des arrivées et des départs pour l'Ontario ou pour le Québec, respectivement. En Ontario, on a noté un mouvement général de Toronto, d'Hamilton et de Kitchener-Guelph vers d'autres régions. Au Québec, le mouvement allait de Québec et de Sherbrooke vers Montréal et les autres régions.

La mobilité selon les groupes d'âge

Une analyse des caractéristiques du roulement ne saurait être complète sans une étude de la répartition du roulement des travailleurs par groupe d'âge. On s'est souvent inquiété du fait que les travailleurs plus âgés ont plus de difficultés que les plus jeunes à trouver de nouveaux emplois, ou qu'ils supportent des coûts plus élevés pour trouver un autre emploi. La connaissance des coûts relatifs de l'adaptation constitue un préalable à l'élaboration d'une politique visant à faciliter le processus d'adaptation de la main-d'œuvre.

Au chapitre 3, nous avons étudié la nature des pertes d'emploi associées au déclin et à la fermeture des entreprises productrices de biens. Nous avons montré que les fermetures d'entreprises étaient étroitement liées à la création de nouvelles entreprises, étant donné qu'un pourcentage élevé des nouvelles faisait faillite au cours des premières années suivant leur création. Les fermetures font partie d'un processus d'autosélection. Bien que nombre de changements exogènes dans l'environnement, des progrès technologiques aux politiques commerciales, aient un impact sur les entreprises dans une industrie donnée, le taux de faillite agrégé est relativement constant, ce qui porte à croire que ce n'est pas tant le choc exogène qui importe, mais la capacité de la gestion à s'y adapter; ainsi, dans tout groupe d'entreprises, il y en aura toujours un certain pourcentage, relativement constant, qui ne pourront pas réussir et qui, par conséquent, fermeront leurs portes.

Une partie du roulement de la population active provient de ce processus de création et de fermeture d'entreprises, à savoir la composante des licenciements. Il n'est donc pas surprenant que les processus de roulement des travailleurs et de renouvellement des entreprises se ressemblent. Ainsi, les cessations d'emploi des travailleurs sont fonction des nouveaux arrivants, mais ces derniers sont aussi les plus susceptibles de quitter leur emploi.

Tableau 7-15

Répartition des arrivants et des partants de l'industrie de la chaussure[1], par région, Ontario et Québec, 1974-1983

En pourcentage

	Ontario	
	Arrivées	Départs
Provinces atlantiques	5,0	3,9
Ontario	85,5	80,9
Toronto	25,0	20,4
	(29,0)	(25,2)
Hamilton	6,3	2,4
	(7,3)	(3,0)
Kitchener-Guelph	23,6	21,0
	(27,6)	(26,0)
Autres	30,6	37,1
	(35,7)	(45,8)
Québec	7,7	8,1
Provinces de l'Ouest	1,6	7,1
Extérieur de l'Ontario	14,3	19,1

	Québec	
	Arrivées	Départs
Provinces atlantiques	1,3	0,5
Québec	93,2	94,2
Montréal	34,7	41,2
	(37,2)	(43,7)
Sherbrooke	15,5	12,7
	(16,6)	(13,4)
Québec	15,0	9,7
	(16,1)	(10,2)
Autres	27,9	30,7
	(29,9)	(32,5)
Ontario	4,4	3,9
Provinces de l'Ouest	0,9	1,4
Extérieur du Québec	6,6	5,8

1 Les pourcentages entre parenthèses font référence à la mobilité à l'intérieur de l'Ontario et du Québec. Voir le texte pour une analyse plus poussée. Les travailleurs qui quittent sont tous des travailleurs licenciés qui se dirigent vers une autre industrie. Il se peut que le déplacement interprovincial ne survienne pas après le premier départ, étant donné que tous les lieux d'emploi ultérieurs des travailleurs ont été relevés. L'échantillon est constitué seulement des travailleurs qui sont entrés dans l'industrie de la chaussure et qui l'ont quittée entre 1974 et 1983.

SOURCE Alam [1985], tableaux 2-11 à 2-14, p. 30-33.

L'analyse des cessations d'emploi des travailleurs selon le groupe d'âge indique que les départs se concentrent dans les groupes des plus jeunes travailleurs. Le tableau 7-16 présente la répartition des cessations d'emploi totales et de plusieurs de leurs plus grandes composantes par groupe d'âge, pour 1984, en même temps qu'une répartition de l'emploi. On peut constater que l'adaptation est réalisée à la marge principalement par le mouvement des jeunes travailleurs. Les deux plus jeunes groupes d'âge (17 à 24 ans et 25 à 34 ans) représentent un pourcentage plus élevé des cessations d'emploi que leur pourcentage de l'emploi total. Les jeunes travailleurs supportent donc une large part du fardeau de l'adaptation. On en arrive à la même conclusion si l'on examine les sous-composantes les plus importantes : licenciements ou mises à pied, démissions et autres motifs de cessation d'emploi. En effet, si l'on considère seulement les licenciements et non le total des licenciements ou mises à pied, le fardeau des licenciements apparaît même plus lourd pour les groupes des plus jeunes travailleurs. En 1982, le pourcentage du total des licenciements était de 58,8 % pour le groupe des 17 à 24 ans; de 50,2 % pour le groupe des 25 à 34 ans; de 46,6 % pour le groupe des 35 à 44 ans; de 40,1 % pour le groupe des 45 à 54 ans; de 38,5 % pour le groupe des 55 à 59 ans; et de 32,2 % pour le groupe des 60 à 65 ans [Robertson, 1978*a*, tableau 17, p. 34].

Bien que les jeunes travailleurs représentent une plus grande proportion des cessations d'emploi que des emplois, cela ne signifie pas en soi qu'ils supportent une part disproportionnée du fardeau de l'adaptation. Pour les jeunes travailleurs, il s'agit souvent d'un premier emploi et, comparativement aux travailleurs plus âgés, il arrive fréquemment que cet emploi ne coïncide pas exactement avec leurs qualifications et leurs préférences. Hasan et de Broucker [1985, tableau 6-9, p. 49] ont calculé que 29,1 % des travailleurs du groupe des 20 à 24 ans en 1981 occupaient un nouvel emploi[16]. Pour les travailleurs du groupe des 30 à 34 ans, ce pourcentage n'était que de 14 %, tandis qu'il était de 9,6 % pour les travailleurs âgés de 40 à 44 ans, de 7,2 % pour ceux âgés de 50 à 54 ans et de 5,2 % pour ceux âgés de 60 à 64 ans.

Nous avons utilisé les données de Hasan et de Broucker pour calculer le pourcentage de tous les nouveaux emplois représentés par un groupe d'âge donné et nous avons compilé les résultats au tableau 7-16. La répartition des nouveaux emplois varie en fonction du groupe d'âge à peu près de la même façon que les démissions ou que les démissions combinées aux licenciements. Les cessations d'emploi totales ne subissent pas une baisse aussi marquée d'un groupe d'âge à l'autre par rapport au groupe de travailleurs qui en sont à leur premier emploi, et ce probablement parce que la composante des autres motifs de cessation d'emploi, qui comprend la grossesse, la maladie et les grèves n'est pas répartie entre les divers groupes d'âge selon la même proportion que les nouveaux emplois. Néanmoins, on ne

Tableau 7-16

Répartition de l'emploi total, des nouveaux arrivants et des partants selon le motif de départ, par groupe d'âge, Canada, début des années 80

En pourcentage

	Emploi total, 1981 (1)	Nouveaux arrivants occupés[1], 1981 (2)	Départs, 1984				
			Total (3)	Licenciements ou mises à pied (4)	Démissions (5)	Démissions et mises à pied[2] (6)	Autres motifs (7)
Groupe d'âge :							
17 à 24 ans	22,5	47,0	31,2	27,1	41,5	36,3	34,5
25 à 34 ans	29,5	28,6	32,5	32,7	33,5	33,3	31,4
35 à 44 ans	21,0	13,2	17,7	19,3	15,2	16,9	17,7
45 à 54 ans	16,4	7,7	10,8	12,8	6,9	8,8	9,4
55 à 59 ans	6,5	2,2	4,4	5,2	1,8	3,1	3,6
60 à 65 ans[3]	4,1	1,3	3,4	2,9	1,1	1,6	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Hasan et de Broucker [1985] ont évalué les proportions des nouveaux arrivants occupés de façon plus détaillée que le font les données de recensement. Au besoin, nous avons utilisé la moyenne de leurs proportions.

2 Le taux de licenciement est celui de 1982 plutôt que celui de 1984.

3 Le groupe d'âge auquel se réfèrent les colonnes 1 et 2 est celui des 60 à 64 ans plutôt que celui des 60 à 65 ans.

SOURCE Statistique Canada, *Recensement du Canada, 1981* (92-915), tableau 1, pour les données sur l'emploi total; Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (71-001), décembre 1981; Hasan et de Broucker [1985], p. 60, pour les données sur les nouveaux arrivants; Robertson [1987*a*], p. 15 et 34, pour les données sur les cessations d'emploi; et Conseil économique du Canada, diverses estimations.

peut pas dire que les jeunes travailleurs supportent une part disproportionnée de l'adaptation, si l'on considère comme critère pertinent le pourcentage de nouveaux emplois qu'ils représentent plutôt que leur pourcentage de l'emploi. L'analogie avec les créations et fermetures d'entreprises est donc appropriée dans le cas du processus de roulement de la main-d'œuvre. Comme dans le processus de création et de fermeture d'entreprises, les arrivées et les départs des travailleurs sont étroitement liés. Les départs sont nombreux dans les groupes d'âge où les arrivées le sont aussi.

Les jeunes travailleurs sont non seulement ceux qui contribuent le plus au roulement de la population active, mais aussi ceux qui font preuve de la plus grande mobilité. Dans le tableau 7-17, nous comparons la mobilité entre les employeurs dans le cas de l'échantillon de la CEIC regroupant les personnes ayant reçu des prestations d'assurance-chômage au moins deux fois entre 1978 et 1982 et qui étaient employées à ces deux dates. En moyenne, 69 % des personnes dans cet échantillon ont changé d'employeur. Mais, parmi les travailleurs de ce groupe âgés entre 21 et 25 ans, ce pourcentage atteignait 80 %. Dans le cas des travailleurs âgés de 56 à 65 ans, il ne s'élevait qu'à 46 %.

C'est également chez les jeunes travailleurs que la mobilité professionnelle est la plus élevée. Le tableau 7-17 présente, par groupe d'âge, le taux de changement de profession pour le même groupe de travailleurs qui a servi à l'analyse de la mobilité entre employeurs. Nous avons calculé le taux de changement tant pour les personnes qui étaient chez le même employeur en 1978 et en 1982, que pour celles qui en avaient changé. Qu'ils aient ou non changé d'employeur, les travailleurs du groupe des 21 à 25 ans sont plus susceptibles de changer de profession que les travailleurs du groupe des 56 à 65 ans dans une proportion de 10 points de pourcentage. Mais l'ampleur du changement de profession associé au changement d'employeur (colonne 4), par rapport au changement de profession des travailleurs qui restent chez le même employeur (colonne 6), ne diminue pas d'un groupe d'âge à l'autre (colonne 7). Sous cet aspect, ce seraient plutôt les travailleurs plus âgés qui font preuve de plus de souplesse « relative ». Néanmoins, les données présentées au tableau 7-17 confirment les constatations d'autres études voulant que les travailleurs plus âgés aient développé des qualifications particulières à un employeur et à une profession, ce qui contribue à diminuer leur mobilité.

Tableau 7-17

Mobilité entre employeurs et professions[1], par groupe d'âge, Canada, 1978-1982

	Mobilité entre employeurs		Mobilité professionnelle[2]				Ratio de la mobilité professionnelle dans le cas des changements entre employeurs (4)/(6) (7)
			Travailleurs qui ont changé d'employeur et :		Travailleurs qui sont restés chez le même employeur et :		
	Travailleurs qui sont restés chez le même employeur (1)	Travailleurs qui ont changé d'employeur (2)	qui ont gardé la même profession (3)	qui ont changé de profession (4)	qui ont gardé la même profession (5)	qui ont changé de profession (6)	
	En pourcentage						Ratio
Groupe d'âge :							
21 à 25 ans	19,9	80,1	41,0	59,0	63,3	36,7	1,6
26 à 35 ans	30,2	69,8	48,9	51,1	67,2	37,8	1,4
36 à 45 ans	38,1	61,9	52,0	48,0	70,3	29,7	1,6
46 à 55 ans	46,8	53,2	49,8	50,2	75,2	24,8	2,0
56 à 65 ans	54,2	45,8	51,6	48,4	72,6	27,4	1,8
Ensemble des groupes d'âge[3]	30,7	69,3	46,0	54,0	70,5	29,5	1,8

1 Ce tableau permet de comparer la situation, en 1978 et en 1982, des travailleurs qui ont connu au moins deux cessations d'emploi durant la période. Les données proviennent du fichier des données opérationnelles (longitudinales) de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, sur un échantillon formé de 17 216 personnes.

2 D'après la classification à quatre chiffres de la CCDP.

3 Comprend les travailleurs âgés de moins de 20 ans qui ne sont pas inclus dans les groupes précédents.

SOURCE Emploi et Immigration Canada [1985], tableau 17, p. 37; et Grey [1983], tableau 3, p. 10.

Tableau 7-18

Répartition des périodes de chômage postérieures des travailleurs ayant perdu puis retrouvé un emploi à plein temps[1], par groupe d'âge, Canada, 1981-1985

En pourcentage

	Tous les licenciements ou mises à pied			Travailleurs possédant trois ans d'ancienneté lors du licenciement		
	20 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus	20 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
Nombre de semaines de chômage :						
0 à 3	27,3	25,7	...	28,4	23,1	16,6
4 à 13	31,1	23,0	19,4	20,6	16,0	14,0
14 à 26	15,6	17,8	23,5	16,0	17,7	27,5
27 à 52	20,1	22,5	24,0	25,5	23,4	26,5
53 et plus	5,9	10,8	...	9,5	19,7	15,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Voir la note 1 du tableau 7-6 pour une définition de l'échantillon des travailleurs licenciés ou mis à pied.

SOURCE Picot et Wannell [1987], tableau 6, p. 143 et données additionnelles obtenues des auteurs.

Les coûts de l'adaptation associée au roulement de la main-d'œuvre dépendront de la manière dont l'expérience du chômage, la durée de l'emploi ultérieur et le changement de revenu associé au changement d'emploi varient d'un groupe d'âge à l'autre. Les données pour chacune de ces composantes sont disponibles pour les licenciements, qui forment la catégorie de cessations d'emploi qui reflète le mieux la situation des travailleurs forcés de se déplacer en raison d'un changement structurel.

Une forte proportion de licenciements occasionne des périodes de chômage plutôt brèves. Près de 50 % de tous les licenciements ou mises à pied, au cours de la période 1974-1982, englobent une période ultérieure de chômage de 13 semaines ou moins[17]. En ce qui concerne les travailleurs licenciés qui ne reviennent pas chez le même employeur, plus de la moitié obtiennent un emploi en moins de six mois[18]. Le tableau 7-18 présente la répartition de la durée de la période de chômage pour les travailleurs qui furent licenciés entre 1981 et 1984. Les données sont tirées d'une enquête effectuée par Statistique Canada [Picot et Wannell, 1987] et font état de la durée du chômage qu'ont connue les travailleurs qui ont perdu un emploi à plein temps et qui en ont retrouvé un autre auprès d'un autre employeur en 1985. Les répartitions englobent ces travailleurs, mais seulement ceux qui avaient trois ans d'ancienneté au moment de leur licenciement. Dans les deux échantillons, l'incidence des périodes de chômage de moins de 13 semaines est plus élevée chez les jeunes travailleurs qu'elle ne l'est chez les travailleurs plus âgés. On trouve l'inverse dans le cas des périodes de chômage les plus longues. Pour les périodes allant de six mois à un an, ce sont les travailleurs les plus âgés qui s'en tirent le moins bien.

Les coûts de l'adaptation ne dépendent pas uniquement de la durée de la période consacrée à la recherche d'un emploi, mais aussi du succès du processus de recherche d'un emploi. Une mesure de ce succès consiste dans la durée de l'emploi une fois que les travailleurs déplacés ont occupé leur nouvel emploi. Le tableau 7-19 donne la durée d'emploi ultérieur des travailleurs licenciés en 1978, selon le groupe d'âge. Environ 95 % de tous les travailleurs de ce groupe qui trouvent un nouvel emploi le conservent pendant plus d'une année et 65 % pendant deux ans ou plus. Les groupes des 17 à 24 ans et des 25 à 54 ans ont des répartitions largement similaires, bien que le groupe des plus jeunes ait une propension un peu plus prononcée à quitter avant trois ans. La plus grande différence survient dans le groupe des 55 à 64 ans, où un pourcentage beaucoup plus grand conserve un nouvel emploi pendant moins d'une année[19]. À la suite d'un licenciement, il semble donc que les travailleurs plus âgés soient forcés d'accepter une succession d'emplois occasionnels ou à court terme.

C'est sous l'aspect des revenus ultérieurs d'emploi des travailleurs licenciés que la différence est la plus marquée entre les groupes d'âge. La colonne 7 du tableau 7-20 présente le pourcentage des travailleurs qui ont connu une

Tableau 7-19

Durée de l'emploi ultérieur des travailleurs licenciés[1], selon le sexe, par groupe d'âge, Canada, 1978

En pourcentage

	Les deux sexes, par groupe d'âge				Hommes, par groupe d'âge			
	17 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	Tous	17 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	Tous
Durée de l'emploi continu en années :								
Moins de 1	2,2	5,3	20,7	5,2	1,4	4,1	17,0	4,1
1	32,2	29,8	29,2	30,7	31,8	30,3	33,5	31,1
2	30,1	25,6	21,6	27,1	30,4	26,7	22,0	27,7
3	11,6	11,8	8,8	11,5	11,1	11,8	9,2	11,3
4	6,5	6,9	6,7	6,7	6,6	7,1	6,2	6,8
5 et plus	17,4	20,6	13,0	18,8	18,7	20,0	12,1	19,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1 D'après les données de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada tirées des relevés d'emploi et les données administratives (T4) de Revenu Canada. Le fichier utilisé pour ces calculs ne porte que sur les travailleurs occupés de façon continue (voir l'annexe D). Il exclut les personnes sans emploi deux ans après leur licenciement.

SOURCE Emploi et Immigration Canada, Division des études sur le marché du travail.

Tableau 7-20

Revenu tiré de l'emploi ultérieur des travailleurs licenciés[1], par groupe d'âge, Canada, 1974-1983

Ratio

	Groupe d'âge[2]						Proportion de tous les groupes d'âge ayant eu une augmentation de revenu dans l'emploi ultérieur
	17 à 24 ans (1)	25 à 44 ans (2)	45 à 50 ans (3)	51 à 55 ans (4)	56 à 60 ans (5)	61 à 65 ans (6)	(7)
1974	1,06	0,98	0,95	0,95	0,91	0,60	59,3
1975	1,07	0,99	0,98	0,96	0,88	0,53	58,0
1976	1,06	1,00	0,98	0,95	0,83	0,51	56,7
1977	1,07	0,97	1,00	0,94	0,87	0,48	55,6
1978	1,07	0,99	0,97	0,95	0,83	0,51	55,5
1979	1,08	0,98	0,97	0,92	0,82	0,48	54,0
1980	1,07	0,99	0,98	0,95	0,89	0,51	53,8
1981	1,05	1,00	0,98	0,97	0,89	0,53	49,5
1982	1,06	1,00	1,00	0,95	0,87	0,56	44,0
1983	1,07	0,99	1,00	1,01	0,92	0,59	41,4
Moyenne	1,06	0,99	0,98	0,96	0,87	0,53	...
Écart type	0,002	0,003	0,005	0,008	0,011	0,013	...
Pourcentage moyen des travailleurs ayant eu une augmentation de revenu	56,2	52,1	51,7	50,3	45,8	27,9	52,8
Écart type	2,0	1,8	1,7	1,6	1,6	1,1	1,9

1 Ce tableau est fondé sur les revenus de l'emploi ultérieur suite à un licenciement. Les données sur les revenus proviennent des relevés d'emploi.
2 Le ratio du pourcentage des travailleurs licenciés d'un groupe d'âge qui ont eu une augmentation de revenu dans leur emploi ultérieur par rapport au même pourcentage pour tous les groupes d'âge.
SOURCE Robertson [1987*a*], tableau 18, p. 35.

hausse de leur revenu d'emploi dans un emploi ultérieur, après un licenciement, pour la période 1974-1983[20]. En moyenne, 52,8 % de tous les travailleurs enregistrent une augmentation de salaire. Certes, le pourcentage varie en fonction des conditions économiques. Au cours de la récession du début des années 80, il est tombé sous la barre des 50 %.

Le tableau 7-20 donne également les résultats de chaque groupe d'âge par rapport à la moyenne. Le groupe des plus jeunes (17 à 24 ans) comprend un pourcentage un peu plus élevé de travailleurs obtenant une augmentation de revenu après un licenciement que l'ensemble des travailleurs. La situation relative des groupes d'âge suivants se dégrade progressivement. La pire situation est celle du groupe des 61 à 65 ans où, en moyenne, seulement 28 % des travailleurs enregistrent une augmentation de salaire[21]. La situation relative de chaque groupe d'âge est remarquablement stable dans le temps, mais la variabilité de la situation des travailleurs plus âgés est plus élevée que celle des groupes de travailleurs plus jeunes. Les fluctuations cycliques de l'économie sont donc ressenties beaucoup plus lourdement par les travailleurs plus âgés.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons montré que les travailleurs font preuve d'une mobilité considérable entre employeurs, industries et professions, à la suite d'une cessation d'emploi. La présence de mobilité, il faut le souligner, ne signifie pas que l'adaptation ne comporte aucun coût. Ce n'est pas là le thème de notre étude. Nous avons plutôt formulé, dans le chapitre d'introduction et analysé en profondeur dans les chapitres 3 à 5, une hypothèse selon laquelle il y a un taux de roulement relativement constant provenant du

déclin des entreprises et de la recherche d'emploi des travailleurs. Associés à ce roulement, il y a des coûts et des avantages. Les avantages découlent, d'une part, des gains d'efficacité au niveau de l'entreprise, lesquels sont associés au remplacement des entreprises inefficaces par des entreprises qui réussissent mieux. Des avantages sont également associés aux mouvements des travailleurs vers de nouveaux emplois correspondant de plus près à leurs qualifications. Les coûts de ce roulement sont liés aux pertes de revenu subies pendant la recherche d'emploi et aux coûts de la recherche elle-même.

Une mobilité élevée est une autre caractéristique associée au taux de roulement constant dont nous venons de parler. En soi, elle n'indique pas que la dynamique du roulement ne comporte que de faibles coûts. Mais elle laisse entendre que les travailleurs dont la cessation d'emploi est associée à une libération relativement constante de main-d'œuvre, industrie par industrie, ne sont pas immobiles au point de confiner indûment leur recherche d'emploi à la même industrie, la même profession et la même région géographique.

Le degré de mobilité, comme le taux normal ou typique de fermeture d'entreprises, ou de démissions de travailleurs, est susceptible d'être influencé par les conditions économiques, tant dans l'ensemble de l'économie qu'au sein d'une industrie en particulier. Le déclin d'une industrie ou d'un secteur peut forcer les travailleurs à se déplacer plus loin pour trouver un nouvel emploi, ce qui peut entraîner une plus grande mobilité entre les régions, les industries ou les professions. Mais les conditions économiques auront également des effets. En période de croissance généralisée, il y aura au moins quelques secteurs qui pourront absorber les travailleurs qui délaissent les industries en perte de vitesse. Lorsque l'économie subit une récession, le mouvement général est limité, même si les conditions macro-économiques ont probablement plus d'effet sur la proportion des travailleurs qui trouvent un nouvel emploi après avoir quitté une industrie en déclin, que sur la distance (interrégionale ou interindustrielle) que les travailleurs réembauchés ont à parcourir.

Présentement, nous ne disposons d'aucun fait expliquant la façon dont la mobilité réagit à ces différentes forces. Dans les chapitres précédents, nous avons montré qu'une forte proportion des déplacements résultant du repli des entreprises, des démissions et d'autres motifs de cessation d'emploi, sont très peu sensibles aux conditions économiques. Comme la mobilité décrite dans notre étude est associée au déplacement des travailleurs, on peut présumer qu'elle comporte, elle aussi, une composante stable importante reflétant les modalités générales de recherche d'emploi, ces dernières n'étant que marginalement influencées par les conditions économiques. La similitude des répartitions entre les industries d'origine et d'accueil, que l'on constate à l'analyse de plusieurs études de cas, semble appuyer cette hypothèse; en effet, les conditions économiques antérieures à l'arrivée et postérieures au départ devraient être fortement différentes en raison de la durée de la période de temps utilisée dans nombre d'études de cas sur une industrie en particulier.

8 Le renouvellement des emplois et le roulement des travailleurs selon la taille des entreprises

Les chapitres précédents ont porté sur les mesures agrégées du changement au niveau des industries à partir des données sur le nombre de cessations d'emploi et sur la dynamique de l'emploi au niveau des industries productrices de biens. Dans ce chapitre, nous désagrégeons ces mesures selon la taille des entreprises et, ce faisant, nous acquérons une meilleure compréhension de la dynamique sous-jacente de la croissance et à la décroissance des entreprises.

Les résultats des entreprises en fonction de leur taille ont reçu une attention considérable au cours des dernières années [OCDE, 1985, 1987]. L'intérêt provient, d'une part, du désir de mieux comprendre la nature du processus concurrentiel. Si les grandes entreprises demeurent toujours grandes, et que les petites ne parviennent pas à croître au point de les évincer, la structure du marché est rigide et la concurrence limitée aux entreprises de même taille, sans rivalité entre firmes de tailles différentes [Caves et Porter, 1977]. D'autre part, l'intérêt est aussi stimulé par l'hypothèse selon laquelle la taille moyenne des établissements diminue [OCDE, 1985] et par le désir de faire la distinction entre deux causes possibles de ce phénomène. La première est qu'il se peut que les grandes entreprises soient en perte de vitesse; la seconde est que la création de petites entreprises a été facilitée par la nouvelle technologie qui réduit l'avantage des grandes enteprises.

L'intérêt de l'étude du renouvellement de l'emploi selon la taille a aussi ses racines dans les politiques industrielles qui insistent sur le besoin de soutien des petites entreprises comparativement aux grandes. Des études récentes ont fait ressortir que les nouveaux emplois sont principalement concentrés dans les petites entreprises [Storey et Johnson, 1987*a*]. On a allégué que c'est dans ce segment que le potentiel de croissance est le plus grand. Parallèlement, on s'est fondé sur le fait que les taux de sortie sont plus élevés dans les petites entreprises pour avancer que ce secteur éprouve des problèmes particuliers, dont la solution pourrait favoriser des taux globaux de création d'emploi plus élevés; de plus, les taux d'entrée élevés des petites entreprises ne seraient plus annulés par les taux élevés de fermeture de ces dernières.

La difficulté avec une grande partie de ces études, c'est que, trop souvent les statistiques sur la croissance et la décroissance peuvent être utilisées hors contexte. Des taux de sortie élevés dans une taille donnée ne sont pas en eux-mêmes de mauvais augure, si les taux d'entrée arrivent à rétablir l'équilibre. Des taux d'entrée élevés dans une catégorie ne signifient pas qu'il y a création globale d'emploi si les entreprises appartenant à d'autres tailles sont évincées par la croissance dans la première.

Ces études laissent aussi l'impression que le renouvellement des emplois est presque exclusivement un phénomène lié aux petites entreprises. Cette impression provient, la plupart du temps, de déclarations voulant que la seule taille d'entreprises où des emplois sont créés soit celle des plus petites entreprises. On fonde souvent ces conclusions sur l'analyse du renouvellement net de l'emploi et non du changement brut résultant de l'expansion et du repli. Même si la croissance nette n'est positive que dans les catégories des plus petites entreprises, le renouvellement dans les catégories des plus grandes entreprises peut être tout aussi important que dans les premières.

Dans ce chapitre, nous nous proposons de réunir les diverses données sur la croissance et la décroissance de l'emploi selon la taille des entreprises, afin de faire ressortir l'ampleur du processus de croissance et du repli des entreprises dans l'économie canadienne. Le phénomène n'est pas uniquement lié aux petites entreprises. Les mouvements d'expansion et de repli se produisent autant dans les grandes entreprises que dans les petites. Dans la première section, nous nous servons de données tirées du Recensement des manufactures pour analyser comment les disparitions d'entreprises varient selon la taille. Dans la deuxième section, nous analysons le processus de croissance et de décroissance de façon plus générale à l'aide de données tirées du fichier du PALE dont nous avons parlé au chapitre 4. La dernière section met l'accent sur les mesures de cessations d'emplois selon la taille des entreprises plutôt que sur celles de variation de l'emploi.

La répartition des disparitions d'entreprises manufacturières selon la taille

Les sorties d'entreprises à court terme

Pour examiner les différences des sorties d'entreprises en fonction des différentes tailles, nous utilisons les données

annuelles sur les sorties élaborées au chapitre 3. La sortie d'entreprises peut se produire par fermeture ou par cession d'établissement. D'après les résultats rapportés au chapitre 3, ces deux causes seraient très différentes. La sortie due à une fermeture d'établissement se produit à un rythme relativement constant d'année en année, tandis que les taux de sortie due à une fusion sont considérablement variables dans le temps. Les entreprises qui disparaissent en raison d'une fermeture d'établissement sont beaucoup plus petites que celles qui disparaissent à la suite d'une fusion. Il est donc important, dans l'étude de l'ampleur des sorties d'entreprises selon la taille, d'en examiner séparément chacune des composantes.

On peut comparer les deux causes de sortie d'entreprises en fonction de la répartition selon leur taille et des emplois touchés. Les répartitions moyennes des emplois touchés pour chaque catégorie, calculées annuellement de 1971 à 1982, sont présentées aux colonnes 1 et 2 du tableau 8-1, de même que la répartition moyenne de l'emploi dans les entreprises au cours de cette période (colonne 3). Les emplois touchés par la sortie d'entreprises due à une fermeture d'établissement sont concentrés dans la catégorie des petites entreprises; les emplois touchés par la cession, dans celle des grandes entreprises. L'importance relative des sorties par fermeture comparativement à celles par cession, mesurée d'après le nombre d'emplois touchés, est illustrée à la colonne 4 du tableau 8-1. L'importance des cessions augmente avec la taille. Les cessions ne sont responsables que de 11 % de toutes les pertes d'emplois associées à la sortie dans la catégorie des petites entreprises; mais elles sont la cause de 79 % des pertes d'emplois totales dans celle des grandes entreprises.

Dans les entreprises qui disparaissent en raison d'une fermeture, le pourcentage de l'emploi situé dans les trois catégories des plus petites entreprises (colonne 2) est plus élevé que le pourcentage de l'emploi dans les entreprises permanentes (colonne 3). On ne peut en dire autant des cessions (voir colonnes 1 et 3). Dans ce cas, les catégories de taille moyenne représentent une plus grande part de l'emploi touché par la cession que leur part de l'emploi dans les

Tableau 8-1

Répartition annuelle moyenne de la perte d'emplois liée à la sortie d'entreprises, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, 1971-1982

En pourcentage[1]

	Forme de sortie			
	Par cession de l'établissement (1)	Par fermeture de l'établissement (2)	Emploi total dans les entreprises permanentes[2] (3)	Part de la perte d'emplois par cession par rapport à l'emploi des entreprises qui disparaissent (4)
Taille selon l'emploi :				
1-19	1,8	21,8	4,2	11,0
	(0,3)	(1,6)	(0,1)	(1,2)
20-99	17,8	41,7	14,8	38,0
	(2,8)	(1,7)	(0,1)	(2,6)
100-499	32,7	22,4	18,9	68,0
	(3,9)	(1,3)	(0,1)	(3,0)
500 et plus	47,7	14,1	62,1	79,0
	(6,2)	(3,0)	(0,3)	(7,2)
Total	100,0	100,0	100,0	60,0
				(5,0)

1 Pourcentage moyen de la répartition annuelle. L'écart type est donné entre parenthèses.
2 Emploi dans les entreprises permanentes entre des années adjacentes.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

entreprises permanentes. Même si la catégorie des plus grandes entreprises présente le pourcentage le plus élevé d'emplois touchés par la cession, ce pourcentage reste encore inférieur au pourcentage de l'emploi total de cette catégorie. C'est le contraire qui se produit dans la deuxième catégorie des plus grandes entreprises. Les sorties par fermeture sont donc concentrées à l'extrémité inférieure et contribuent à une diminution de l'importance des catégories des entreprises les plus petites. Cependant, on ne peut préciser l'effet des fusions sans examiner la taille à laquelle appartient l'acquéreur.

Dans une étude précédente sur les fusions [Baldwin et Gorecki, 1986*b*], on a noté qu'une proportion non négligeable des entreprises cédées, de toute taille, ont été acquises par des entreprises de la même catégorie. Cependant, dans l'ensemble, le processus a mené à une réaffectation de l'emploi des catégories des plus petites entreprises vers celles des plus grandes. Si l'on reclasse les données précédentes en trois catégories (1-99 employés; de 100 à 499; 500 employés et plus), la catégorie des petites entreprises a perdu environ 7 % de tous les emplois touchés à cause des fusions; la catégorie intermédiaire, 8 %; tandis que celle des plus grandes entreprises marquait des gains d'environ 15 % [*ibid.*, tableau 8, p. 53]. Toute tendance des grandes entreprises à dépérir dans le temps est amortie par le processus de fusion. L'examen du processus révèle un niveau disproportionné d'activité de cession dans les catégories situées au-dessous de celle des plus grandes entreprises, accompagné d'un fort pourcentage des emplois touchés déplacés vers le groupe des grandes entreprises.

Les taux de sortie due à une fermeture d'établissement sont les plus élevés dans la catégorie des petites entreprises et diminuent au fur et à mesure que la taille augmente (tableau 8-2, colonne 1). Les taux de sortie causée par la cession, mesurés d'après l'emploi dans les entreprises cédées divisé par l'emploi dans cette catégorie, ne suivent pas le même rapport régulier (tableau 8-2, colonne 2). Ils sont moins élevés dans les catégories des petites entreprises et plus élevés dans la troisième catégorie (100-499 employés); mais il y a peu de différence entre les deuxième et quatrième catégories. Les taux de cession dans les catégories des plus grandes entreprises sont les plus variables lorsque mesurés selon l'écart type du taux moyen pour cette catégorie. Ce sont les pertes d'emplois dues à la cession des grandes entreprises plutôt que des petites entreprises qui sont la cause de la variabilité élevée constatée dans la série agrégée de taux de perte d'emplois liée à la cession.

En conclusion, les sorties influencent de deux façons la répartition globale des entreprises selon la taille. En premier, les entreprises qui disparaissent à la suite d'une fermeture tendent à réduire l'importance des catégories des plus petites entreprises. Le pourcentage de l'emploi représenté par les entreprises qui disparaissent, dans les catégories des plus petites entreprises, est plus élevé que celui de l'emploi initial dans ces catégories. Il est beaucoup moins élevé dans les catégories des plus grandes entreprises. Par contre, les pertes d'emplois dues à la cession sont réparties plus également entre les catégories, à l'exception notable de celle des plus petites entreprises où le phénomène de la cession est relativement peu important. Cependant, certains faits laissent penser que les cessions entraînent généralement un mouvement de l'emploi d'entreprises d'une certaine taille

Tableau 8-2

Taux annuels moyens de perte d'emplois associée à la sortie d'entreprises par fermeture ou cession d'établissements, selon la taille des entreprises, secteur manufacturier, Canada, 1971-1982

En pourcentage[1]

	Taux de perte d'emplois due à la sortie d'entreprises par fermeture des établissements[2] (1)	Taux de perte d'emplois due à la sortie d'entreprises par cession des établissements[3] (2)
Taille selon l'emploi :		
1-19	5,6 (0,46)	0,7 (0,09)
20-99	3,2 (0,23)	2,0 (0,22)
100-499	1,4 (0,14)	3,0 (0,30)
500 et plus	0,4 (0,06)	2,1 (0,60)
Ensemble des catégories	1,2 (0,09)	2,2 (0,42)

1 Pourcentage moyen de la répartition annuelle. L'écart type de la moyenne est donné entre parenthèses.
2 Perte d'emplois dans les entreprises qui disparaissent par fermeture d'établissement par rapport à l'emploi total dans les entreprises de même taille.
3 Perte d'emplois dans les entreprises qui disparaissent par cession par rapport à l'emploi total dans les entreprises de même taille.
Source Statistique Canada, compilations spéciales.

vers des entreprises d'une taille plus grande. Toutes choses étant égales par ailleurs, ce phénomène tend à réduire l'ampleur du repli des grandes entreprises dans le temps.

Les sorties d'entreprises à long terme

Les sorties en fonction de la taille sur une longue période ne sont pas nécessairement identiques à celles observées sur une courte période. À court terme, il est possible que les catégories des plus petites entreprises comptent plus de sorties, mais sur une plus longue période, les plus grandes entreprises connaîtront une décroissance et commenceront à fermer aussi. On n'a pas besoin d'étendre la période à l'étude de beaucoup pour que la différence dans l'importance du taux de sortie selon la taille commence à s'amenuiser.

Pour illustrer ce fait, nous avons utilisé la banque de données sur les industries manufacturières au niveau de la désagrégation à quatre chiffres, dont nous avons parlé au chapitre 3, laquelle nous permet de comparer la situation des établissements et des entreprises en 1970 et 1979. Nous avons regroupé les établissements en entreprises au niveau de la classification à quatre chiffres et calculé le taux de sortie pour cinq tailles différentes dans chaque industrie. Nous avons choisi les catégories de façon à diviser chaque industrie en cinq groupes, chacun comportant le même

Tableau 8-3

Taux de sortie à court et à long termes des entreprises, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, années 70

En pourcentage

	Taille selon l'emploi				Toutes catégories
	1-19	20-99	100-499	500 et plus	
Partie A : taux à court terme[1]					
1 Répartition de l'emploi dans les entreprises permanentes	4,2	14,8	18,9	62,1	100,0
2 Taux de sortie annuel moyen	6,5	3,3	1,4	0,6	4,7

	Taille par quintiles					Ensemble des catégories
	1	2	3	4	5	
Partie B : taux à long terme[2]						
3 Répartition de l'emploi selon la taille des entreprises	0,9	2,8	6,2	15,4	74,6	100,0
4 Taux de sortie cumulatif	46,6	36,2	30,9	25,7	19,1	31,9
5 Taux de sortie annuel implicite	6,7	4,9	4,0	3,2	2,3	3,1

1 Les taux à court terme, d'après les chiffres des entreprises, ont été calculés, entre des années adjacentes, et les moyennes prises durant la période 1971-1982 pour la ligne 1 et 1971-1981 pour la ligne 2. Les taux ont été estimés en prenant le secteur manufacturier comme niveau d'agrégation. Les entreprises permanentes sont celles qui existent entre des années adjacentes; les entreprises disparues par fermeture d'établissements sont celles qui apparaissent dans le secteur manufacturier au cours d'une année mais non de la suivante. Les catégories sont fondées sur l'emploi dans les entreprises.

2 Les taux moyens à long terme, d'après les chiffres des entreprises, sont établis d'après l'échantillon de 167 industries de la classification à quatre chiffres des industries manufacturières et ne tiennent compte que des années 1970 et 1979. Les sorties dues à la fermeture d'établissements dans une industrie donnée sont classées dans cette industrie en 1970 mais non en 1979. Les catégories ont été établies comme suit : toutes les entreprises ont été classées d'après leurs expéditions, des plus grandes aux plus petites; le premier quintile correspond donc au 20 % d'entreprises dont le chiffre de ventes est le plus bas; le deuxième quintile, au 20 % d'entreprises dont le chiffre de ventes est le deuxième plus bas et ainsi de suite.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

nombre d'entreprises, d'après les parts des expéditions. Nous avons ensuite calculé le taux de sortie dans chaque catégorie pour l'ensemble des 167 industries.

Ce processus permet d'éviter de biaiser notre étude en nous appuyant sur une agrégation fondée sur des catégories fixes (de 0 à 5 salariés, de 10 à 20 salariés). La taille moyenne des établissements n'est pas la même pour toutes les industries et les taux de sortie sont plus élevés dans les industries où la taille moyenne des établissements est plus petite. Si le taux de sortie de chaque industrie était calculé pour les mêmes catégories, il se pourrait qu'on constate des différences entre les taux d'une taille à une autre qui traduisent des différences entre les taux d'une industrie à l'autre aussi bien qu'à l'intérieur des industries.

La partie B du tableau 8-3 présente le taux de sortie cumultatif et le taux annuel implicite pour la période 1970-1979, pour chaque taille, représentant la moyenne des 167 industries. Pour les fins de comparaison, le tableau indique également, dans la partie A, le taux de sortie annuel des entreprises sur une courte période, ainsi que la répartition des entreprises selon la taille, aux lignes 1 et 3, à court terme et à long terme, respectivement. Les taux de sortie annuels implicites des entreprises sont de 6,7 % dans la catégorie des plus petites entreprises, de 4 % dans la catégorie intermédiaire et de 2,3 % dans celle des plus grandes entreprises. Bien qu'il y ait encore des différences entre les tailles, elles sont moins prononcées que ne le portent à croire les données annuelles sur les sorties. Cette constatation accentue l'importance d'étudier le phénomène sur différentes périodes avant de tirer des conclusions sur les processus stochastiques en jeu.

Le renouvellement des emplois par secteurs, selon la taille de l'entreprise

Dans les chapitres précédents, nous avons montré que les statistiques mesurant la variation nette dans l'emploi peuvent cacher l'ampleur du roulement sous-jacent de la main-d'œuvre qui se produit au fur et à mesure que les entreprises grandissent et dépérissent. Nous démontrons, ici, un fait connexe. Si on n'utilise que des mesures agrégées de la répartition des entreprises selon la taille pour catégoriser le degré de concurrence en cours, on risque de sous-estimer l'ampleur du changement intra-industriel.

On a accordé une attention considérable aux statistiques synthétiques qui caractérisent la répartition globale des entreprises selon la taille. On s'est fondé sur des ratios de concentration, mesurant la part du marché des quatre ou huit plus grandes entreprises, pour avancer que la structure du marché des États-Unis est relativement constante dans le temps [Scherer, 1980]. Des résultats semblables ont été obtenus pour le Canada [Baldwin et Gorecki, 1989]. Cependant, quand on tient compte de l'effet du commerce extérieur, ce n'est pas le cas pour une économie ouverte comme celle du Canada [Baldwin et collab., 1986]. Des mesures plus complètes de la répartition totale selon la taille laissent également croire à la relative stabilité de la structure du marché. Il n'est que trop facile de conclure, à partir de ces mesures, que le processus de concurrence est atténué du fait que les grandes entreprises semblent être protégées du déclin.

Ce n'est pas la conclusion à laquelle arrivent tous les auteurs. Marshall a comparé le processus de concurrence à une forêt. Les entreprises, comme les arbres, grandissent et meurent, mais la forêt demeure en apparence la même. Hymer et Pashigian [1962] ont souligné que ce sont les changements dans les parts du marché des participants particuliers que l'on doit examiner, si l'on veut évaluer la force de la concurrence.

Un examen de l'effet de l'entrée, de la sortie, de la croissance et de la décroissance des entreprises sur les différentes tailles d'entreprises révèle l'ampleur du changement dans l'importance des unités sous-jacentes, ce qui ne peut être fait en comparant les répartitions des entreprises selon la taille pour des années distinctes. Ces répartitions peuvent rester relativement inchangées, même s'il y a mouvement considérable de la position relative à l'intérieur de chaque répartition au fur et à mesure que les entreprises grandissent et dépérissent. Ce dont on a plutôt besoin, c'est d'une approche longitudinale qui permet de classer les entreprises selon leur taille au cours d'une période donnée, puis de les suivre dans le temps. C'est l'approche que nous avons adoptée dans ce chapitre en nous servant des données du fichier du PALE, dont nous avons fait une description et une analyse plus complètes au chapitre 4 et à l'annexe C.

Nous étudions le renouvellement de l'emploi sur une période de huit ans (1978 par rapport à 1986), afin de réduire l'effet des variations cycliques de court terme. Dans la prochaine section, nous comparons ce changement à long terme aux résultats obtenus à partir des changements annuels sur cette même période de huit ans. Il faut se rappeler que la croissance et le repli saisis ici ne sont pas uniquement constitués de création et de suppression d'emplois. Une partie de cette croissance et de ce repli est le fait de fusions et de cessions.

Le point fort de la banque de données du PALE est qu'elle nous permet d'examiner le processus de renouvellement de

l'emploi dans un large éventail de secteurs en plus du secteur manufacturier. Ces secteurs sont : les mines, carrières et puits de pétrole (mines); la construction; le transport, les communications et les autres services d'utilité publique (transport); le commerce de gros (commerce de gros); le commerce de détail (commerce de détail); la finance, l'assurance et l'immobilier (finances); et les services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages (services socioculturels)[1]. En raison de la nature actuelle de la banque de données, nous ne nous en servons pas pour tirer des conclusions sur les différences intersectorielles, mais plutôt pour montrer que le processus général de croissance et de décroissance observé pour toutes les tailles d'entreprises est présent dans tous les secteurs.

Le renouvellement des emplois à long terme

Nous présentons l'effet de la croissance et de la décroissance sur les différentes tailles d'entreprises au cours de la période 1978-1986 de trois façons. D'abord, nous traitons de l'origine de la création d'emplois en analysant la répartition des diverses composantes du renouvellement de l'emploi d'une taille à une autre et en la comparant à la répartition initiale de l'emploi. Ensuite, nous examinons l'effet de taux de création d'emplois qui varient d'une taille à une autre, en suivant dans le temps l'importance d'entreprises qui débutent dans une catégorie donnée. Enfin, nous précisons l'effet du processus de croissance et du repli sur la répartition des entreprises selon la taille.

Au cours de la période de huit ans, c'est-à-dire de 1978 à 1986, la création d'emplois nette résultant des entrées et des sorties selon le fichier du PALE représente environ 40 % de la création d'emplois nette totale; le reste résulte de l'effet net des phénomènes d'expansion et de contraction dans le groupe des entreprises permanentes[2]. Nous concentrons d'abord notre attention sur les entrées et les sorties, puis sur les entreprises permanentes. Enfin, nous étudions le renouvellement de l'emploi dans l'ensemble des entreprises.

Entrées, sorties et renouvellement des emplois

À l'examen du secteur manufacturier, au chapitre 3, nous avons constaté que, peu de temps avant leur disparition et peu de temps après leur création, les établissements classés dans chaque catégorie étaient de taille relativement petite. Sur une plus longue période, les nouvelles entreprises qui avaient survécu tendaient à croître. Ce fait porte à croire que le phénomène de création d'entreprises touche d'autres catégories en plus de celles des plus petites entreprises, particulièrement à long terme. Le fichier du PALE nous permet d'étudier plus en profondeur les effets différents du renouvellement de l'emploi résultant de l'entrée et de la sortie selon les différentes tailles d'entreprises.

Étant donné que, dans le fichier du PALE, les entrées et les sorties sont classées selon la taille, il nous est possible d'évaluer l'importance de chaque catégorie dans le processus d'entrée et de sortie. C'est ce que nous présentons au tableau 8-4, pour la période 1978-1986, pour l'ensemble de l'économie (à l'exception de l'administration publique) et pour huit secteurs. Les entrées sont définies comme les entreprises qui existaient en 1986, mais non en 1978. Les sorties sont celles qui existaient en 1978, mais non en 1986. Nous mesurons l'importance d'une taille donnée pour les entrées (ligne 2 de chaque secteur) par le pourcentage de l'emploi total en 1986 représenté par les entrées de cette catégorie; et pour les sorties (ligne 3 de chaque secteur), par le pourcentage de l'emploi total en 1978 dans toutes les sorties de cette catégorie. Les entrées sont classées dans la catégorie à laquelle elles appartenaient à leurs débuts; les sorties, dans celle à laquelle elles appartenaient en 1978. Nous donnons également l'importance de chaque catégorie en 1978, mesurée d'après sa part de l'emploi (ligne 1 de chaque secteur).

En ce qui concerne l'économie dans son ensemble (ensemble des secteurs), les entrées sont concentrées dans les catégories des plus petites entreprises. Le pourcentage de l'emploi représenté par les entrées dans les deux catégories des plus petites entreprises est plus grand que la part de l'emploi de ces deux catégories en 1978. C'est l'inverse qui se produit pour les deux catégories des plus grandes entreprises. En général, la part de l'emploi représentée par les entrées dans les deux catégories de taille intermédiaire est à peu près égale à la part de l'emploi de ces catégories en 1978. On observe à peu près la même structure pour les différents secteurs. Il est vrai que, dans le secteur des mines et, dans une moindre mesure, dans celui des industries manufacturières, la part de l'emploi expliquée par les entrées est aussi grande dans plusieurs catégories de grandes entreprises que dans celles des plus petites entreprises. Mais même dans ces cas, la part de l'emploi expliquée par les entrées qui revient aux entreprises de grande taille est généralement inférieure à leur part de l'emploi en 1978.

Bien que, pour l'ensemble de l'économie, les sorties soient plus également réparties dans toutes les tailles d'entreprises que les entrées, elles sont encore concentrées dans les catégories des plus petites entreprises. Pour ces dernières, la part de l'emploi représentée par les sorties est plus grande que leur part de l'emploi en 1978. Au niveau des secteurs, on constate beaucoup plus d'écarts dans la répartition de la

Tableau 8-4

Répartition de l'emploi attribuable aux entrées et aux sorties[1], selon la taille des entreprises, huit secteurs, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Mines, carrières et puits de pétrole							
Part de l'emploi	**2**	**5**	**5**	**4**	**19**	**64**	**100**
Entrées	31	19	13	7	24	6	100
Sorties	6	12	12	12	25	33	100
Variation nette	90	34	17	–6	22	–57	100
Industries manufacturières							
Part de l'emploi	**2**	**6**	**8**	**8**	**21**	**56**	**100**
Entrées	26	24	13	8	14	14	100
Sorties	4	12	15	15	32	22	100
Variation nette	–148	–73	30	61	156	75	100
Construction							
Part de l'emploi	**19**	**23**	**16**	**11**	**18**	**13**	**100**
Entrées	54	23	9	5	6	1	100
Sorties	25	26	18	11	16	5	100
Variation nette	280	5	–59	–34	–62	–30	100
Transports, communications et autres services d'utilité publique							
Part de l'emploi	**3**	**5**	**4**	**4**	**9**	**75**	**100**
Entrées	45	21	11	5	9	9	100
Sorties	16	20	16	11	20	16	100
Variation nette	220	26	–24	–28	–63	–31	100
Commerce de gros							
Part de l'emploi	**9**	**21**	**18**	**13**	**23**	**16**	**100**
Entrées	44	26	11	6	9	3	100
Sorties	14	24	21	14	20	7	100
Variation nette	2 328	204	–724	–598	–824	–287	100
Commerce de détail							
Part de l'emploi	**12**	**21**	**11**	**7**	**10**	**39**	**100**
Entrées	47	30	11	5	5	2	100
Sorties	28	33	15	9	11	5	100
Variation nette	86	22	4	–2	–7	–5	100
Finance, assurance et immobilier							
Part de l'emploi	**7**	**11**	**7**	**5**	**12**	**59**	**100**
Entrées	45	23	11	6	6	8	100
Sorties	23	24	15	7	14	16	100
Variation nette	107	21	1	3	–16	–16	100
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages							
Part de l'emploi	**8**	**12**	**10**	**8**	**18**	**44**	**100**
Entrées	38	26	15	7	9	5	100
Sorties	20	27	18	11	13	10	100
Variation nette	56	25	11	4	4	– –	100
Ensemble des secteurs							
Part de l'emploi	**7**	**12**	**10**	**7**	**17**	**47**	**100**
Entrées	41	25	13	7	9	6	100
Sorties	19	24	17	11	18	12	100
Variation nette	99	30	2	–5	–16	–10	100

1 **La part de l'emploi** c'est la part de l'emploi des entreprises d'un secteur par taille sur l'emploi total de ce secteur en 1978. La part de l'emploi sous la rubrique **entrées**, c'est la part de l'emploi par taille des nouvelles entreprises sur l'emploi total des nouvelles entreprises de ce secteur. Les nouvelles entreprises sont celles qui existaient en 1986, mais non en 1978; elles sont classées selon leur taille au moment de leur création. La part de l'emploi sous la rubrique **sorties**, c'est la part de l'emploi par taille des entreprises disparues sur l'emploi total des entreprises disparues de ce secteur. Les entreprises disparues sont celles qui existaient en 1978, mais non en 1986; elles sont classées selon leur taille en 1978. La **variation nette** est le rapport de l'emploi dans les nouvelles entreprises moins celui des entreprises disparues selon la taille sur l'emploi des nouvelles entreprises moins celui des entreprises disparues du secteur. Le dénominateur du rapport est positif sauf pour le secteur manufacturier. L'ensemble des secteurs exclut l'administration publique.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

part de l'emploi expliquée par les sorties qu'il y en a pour les entrées. À ce niveau, on constate que, dans les secteurs des mines et des industries manufacturières, les parts de l'emploi expliquées par les sorties sont relativement grandes dans certaines catégories des plus grandes entreprises; mais les parts représentées par les sorties, dans la catégorie des plus grandes entreprises, sont toujours inférieures à leurs parts de l'emploi en 1978.

Le tableau 8-4 donne également la répartition de la variation nette : entrée moins sortie, dans chaque catégorie (ligne 4 de chaque secteur). Pour l'ensemble des secteurs, entrées et sorties ont un effet positif sur l'emploi pour les deux catégories des plus petites entreprises, mais un effet négatif en ce qui concerne les autres. Au niveau des secteurs pris un à un, on constate généralement le même phénomène. Dans les secteurs où les catégories des grandes entreprises affichent un taux de création d'emplois positif par suite de l'effet net des entrées et des sorties, la part de cette création d'emplois est habituellement inférieure à leur part de l'emploi en 1978.

Les entreprises permanentes et le renouvellement des emplois

Les entrées et les sorties ne sont pas les seuls aspects déterminants des changements survenant dans la répartition des entreprises selon la taille. La croissance et la décroissance des entreprises permanentes doivent également être étudiées. L'importance de la croissance et de la décroissance, selon la taille, pour les entreprises permanentes est illustrée aux lignes 2 et 3, respectivement, du tableau 8-5. Comme ce fut le cas lors de la comparaison de l'entrée et de la sortie, nous avons utilisé une période relativement longue (1978-1986) pour classer les entreprises en deux catégories afin de réduire l'effet des variations cycliques à court terme. Pour les entreprises permanentes, nous avons mesuré l'importance de chaque taille d'après le ratio de la croissance (ou de la décroissance) de l'emploi, au cours de la période 1978-1986, dans les entreprises classées dans cette catégorie en 1978, par rapport à la croissance (ou à la décroissance) de l'emploi total dans toutes les entreprises permanentes de 1978 à 1986. Comme précédemment, nous présentons à titre de comparaison la répartition globale de l'emploi en 1978 (ligne 1 de chaque secteur).

Pour l'ensemble des secteurs, la part de la croissance des entreprises permanentes dans les deux catégories des plus petites entreprises est plus élevée que leur part de l'emploi en 1978. Les deux catégories suivantes ont un pourcentage de croissance à peu près égal à leur pourcentage de l'emploi en 1978. La catégorie des plus grandes entreprises présente une part de croissance moins élevée que sa part de l'emploi en 1978. On relève généralement les mêmes résultats dans les secteurs pris un à un, à l'exception du commerce de détail et du commerce de gros où les plus grandes entreprises affichent à peu près la même croissance que leur part de l'emploi en 1978.

Comparativement à la croissance de l'emploi, le recul de l'emploi se répartit de façon beaucoup plus uniforme dans les différentes catégories au niveau de l'ensemble des secteurs. La part du recul de chaque catégorie correspond à peu près à sa part de l'emploi en 1978. Dans les secteurs des mines, des industries manufacturières, de la construction, du transport et du commerce de gros, la part de la décroissance des entreprises dans la catégorie des plus grandes entreprises est plus élevée que leur part de l'emploi en 1978; dans les autres secteurs, elle est moins élevée.

La variation nette, croissance moins décroissance, dans les entreprises permanentes est aussi donnée au tableau 8-5 (ligne 4 de chaque secteur). Les deux catégories des plus petites entreprises enregistrent des gains plus importants que leur part de l'emploi en 1978; la catégorie des plus grandes entreprises, des gains moins importants. Ce résultat s'explique principalement par les différences entre les parts de la croissance plutôt que par les différences entre les parts de la décroissance de l'emploi d'une taille à l'autre. Cela se vérifie pour tous les secteurs. Le processus qui mène à la croissance et à la décroissance des entreprises avantage généralement les plus petites entreprises aux dépens des plus grandes.

La croissance et la décroissance dans le groupe des entreprises permanentes mènent donc à la croissance des petites entreprises et au recul des grandes. Dans le tableau 8-6, nous comparons la taille moyenne, en 1978, des entreprises qui étaient plus grandes en 1986, à la taille moyenne, en 1978, des entreprises qui avaient perdu de l'importance en 1986. Les entreprises en croissance étaient en moyenne plus petites que la moyenne; les entreprises en décroissance, plus grandes que la moyenne, sauf dans le cas de deux secteurs de services (finance et services socioculturels). On peut observer le même effet dans les catégories où la taille moyenne d'une entreprise en décroissance est généralement plus grande que celle d'une entreprise en croissance.

Le renouvellement des emplois dans toutes les entreprises, selon la taille

C'est l'effet combiné de la variation nette découlant de l'entrée et de la sortie avec celle découlant du processus de croissance et de décroissance dans le groupe des entreprises

Tableau 8-5

Répartition de l'emploi attribuable à la croissance et à la décroissance des entreprises permanentes[1], selon la taille, huit secteurs, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Mines, carrières et puits de pétrole							
Part de l'emploi	**2**	**5**	**5**	**4**	**19**	**64**	**100**
En croissance	9	16	5	5	22	43	100
En décroissance	1	4	3	2	18	71	100
Variation nette	33	55	12	14	31	–45	100
Industries manufacturières							
Part de l'emploi	**2**	**6**	**8**	**8**	**21**	**56**	**100**
En croissance	9	14	14	11	25	27	100
En décroissance	1	4	6	6	18	66	100
Variation nette	80	105	91	59	94	–328	100
Construction							
Part de l'emploi	**19**	**23**	**16**	**11**	**18**	**13**	**100**
En croissance	38	25	14	7	11	5	100
En décroissance	11	20	15	11	18	25	100
Variation nette	188	51	7	–15	–27	–104	100
Transports, communications et autres services d'utilité publique							
Part de l'emploi	**3**	**5**	**4**	**4**	**9**	**75**	**100**
En croissance	14	15	14	9	15	32	100
En décroissance	1	4	3	2	5	85	100
Variation nette	–12	–9	–9	–5	–6	141	100
Commerce de gros							
Part de l'emploi	**9**	**21**	**18**	**13**	**23**	**16**	**100**
En croissance	20	22	13	9	20	16	100
En décroissance	7	20	19	13	22	19	100
Variation nette	35	25	6	4	17	13	100
Commerce de détail							
Part de l'emploi	**12**	**21**	**11**	**7**	**10**	**39**	**100**
En croissance	17	17	8	5	12	41	100
En décroissance	9	24	12	7	10	38	100
Variation nette	23	13	6	4	13	42	100
Finance, assurance et immobilier							
Part de l'emploi	**7**	**11**	**7**	**5**	**12**	**59**	**100**
En croissance	14	13	7	8	15	43	100
En décroissance	7	15	10	7	15	46	100
Variation nette	19	11	5	9	16	41	100
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages							
Part de l'emploi	**8**	**12**	**10**	**8**	**18**	**44**	**100**
En croissance	17	13	9	8	21	31	100
En décroissance	8	18	16	10	17	32	100
Variation nette	21	11	6	7	24	31	100
Ensemble des secteurs							
Part de l'emploi	**7**	**12**	**10**	**7**	**17**	**47**	**100**
En croissance	17	16	10	8	19	31	100
En décroissance	5	12	10	7	15	51	100
Variation nette	33	20	11	9	25	1	100

1 Pour une définition de la **part de l'emploi**, voir le tableau 8-4. Sous la rubrique **en croissance**, on trouve le pourcentage de l'augmentation nette de l'emploi dans les entreprises permanentes en croissance selon leur taille. Les entreprises permanentes en croissance sont celles qui existaient en 1978 et en 1986 et dont l'emploi était plus élevé en 1986; elles sont classées selon leur taille en 1978. Sous la rubrique **en décroissance**, on trouve le pourcentage de la diminution nette de l'emploi dans les entreprises permanentes en décroissance selon leur taille. Les entreprises permanentes en décroissance sont celles qui existaient en 1978 et en 1986 et dont l'emploi était plus élevé en 1978; elles sont classées selon leur taille en 1978. La **variation nette** est le rapport de la variation de l'emploi dans les entreprises permanentes en croissance moins celle dans les entreprises permanentes en décroissance, par taille, sur la variation nette de l'emploi du secteur dans les entreprises permanentes. Le dénominateur du rapport est positif sauf pour le secteur transports, communications et autres services d'utilité publique. L'ensemble des secteurs exclut l'administration publique.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau 8-6

Taille moyenne des entreprises permanentes en croissance ou en décroissance, huit secteurs, Canada, 1986 par rapport à 1978

Nombre d'employés en 1978

	Taille moyenne des entreprises en croissance (1)	Taille moyenne des entreprises en décroissance (2)	Taille moyenne[1] (3)
Mines, carrières et puits de pétrole	46,0	85,8	64,1
Industries manufacturières	49,5	103,3	72,3
Construction	5,5	11,2	8,0
Transports, communications et autres services d'utilité publique	32,3	99,8	60,8
Commerce de gros	13,6	20,2	16,6
Commerce de détail	16,0	16,1	16,0
Finance, assurance et immobilier	26,0	19,0	23,0
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages	23,1	17,8	21,0
Ensemble des secteurs[2]	20,3	27,0	23,1

1 Calculée pour les entreprises permanentes pendant toute la période 1978-1986.

2 Exclut l'administration publique.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

permanentes qui détermine si l'importance des entreprises d'une catégorie donnée, à un moment donné, augmente ou diminue. C'est ce qu'illustre la ligne 4 de chaque secteur du tableau 8-7. Pour les besoins de la comparaison avec la répartition globale de la variation nette, nous avons repris les mesures de la variation nette due à l'entrée et à la sortie et de celle due aux entreprises permanentes, tirées des tableaux 8-4 et 8-5. Pour tous les secteurs, les deux processus tendent à accroître l'importance relative des catégories des plus petites entreprises et à réduire celle des plus grandes. La part de la variation nette combinée (ligne 4 de chaque secteur) dans la catégorie des plus petites entreprises est plus grande que la part de l'emploi en 1978. Les différences sont plus prononcées en ce qui concerne la catégorie des entrées et des sorties (ligne 2 de chaque secteur). Cependant, comme cette catégorie contribue généralement moins à la variation nette totale de l'emploi que les entreprises permanentes (ligne 3 de chaque secteur), la variation nette totale est un peu plus près de celle de la catégorie des entreprises permanentes que de celle des entrées/sorties. Néanmoins, la variation nette des entrées et des sorties, de la croissance et de la décroissance dans tous les secteurs (ligne 4 de chaque secteur) accroît la part des deux catégories des plus petites entreprises et réduit celle des quatre autres. Ces conclusions sont généralement aussi valables pour chacun des secteurs sauf que, dans certains cas, la troisième ou la quatrième tailles peuvent aussi contribuer un peu plus à la variation nette de l'emploi que leur part de l'emploi en 1978.

La croissance et la décroissance entraînent donc les petites entreprises vers le haut aux dépens des plus grandes. On peut obtenir une mesure plus explicite de l'ampleur de ce phénomène en comparant l'importance relative des entreprises qui ont débuté dans une catégorie particulière en 1978, à leur importance relative en 1986. Encore une fois, nous avons choisi une période de huit ans de façon à réduire l'importance des effets cycliques à court terme et à saisir le changement structurel intra-industriel à long terme. C'est ce qui est fait au tableau 8-8. La première ligne de chaque secteur indique la répartition de l'emploi dans les entreprises selon la taille en 1978. La deuxième ligne donne l'importance des entreprises qui appartenaient à une taille donnée en 1978, d'après leur part de l'emploi en 1986. Ainsi, pour tous les secteurs, les entreprises qui avaient moins de cinq salariés en 1978 représentaient 7 % de l'emploi cette année-là; mais ces entreprises ont progressé au point de représenter 15 % de l'emploi en 1986. Il faut noter que de nombreuses entreprises n'étaient plus classées dans la même taille à laquelle elles appartenaient en 1978. Les nouvelles entreprises sont classées d'après la taille où elles se trouvaient à leurs débuts, mais leur importance est mesurée selon leur part de l'emploi en 1986.

Pour tous les secteurs, les deux catégories des plus petites entreprises enregistrent des gains, les quatre autres, des pertes. La catégorie des plus petites entreprises marque des gains d'environ 8 points de pourcentage de l'emploi total; la catégorie des plus grandes, une perte d'environ 7 points de pourcentage. Cela se traduit par un gain de plus de 100 % dans la part de l'emploi pour la catégorie des plus petites entreprises et un recul de 15 % pour les entreprises appartenant à la catégorie des plus grandes entreprises. Ces résultats illustrent la croissance nette des plus petites entreprises et le repli net des plus grandes en 1978. Cela ne veut pas dire nécessairement que la répartition globale des entreprises selon la taille a changé. Il se peut que les mouvements aléatoires de la taille des entreprises aient produit les résultats ci-dessus à cause des limites inférieures et supérieures que nous avons établies pour répartir les entreprises selon

Tableau 8-7

Répartition de la variation nette de l'emploi attribuable aux entrées et aux sorties, et aux entreprises permanentes[1], selon la taille, huit secteurs, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Mines, carrières et puits de pétrole							
Part de l'emploi	**2**	**5**	**5**	**4**	**19**	**64**	**100**
Variation nette entrées/sorties	90	34	17	–6	22	–57	100
Variation nette entreprises permanentes	33	55	12	14	31	–45	100
Variation nette totale	57	46	14	5	27	–50	100
Industries manufacturières							
Part de l'emploi	**2**	**6**	**8**	**8**	**21**	**56**	**100**
Variation nette entrées/sorties	–148	–73	30	61	156	75	100
Variation nette entreprises permanentes	80	105	91	59	94	–328	100
Variation nette totale	–1 955	–1 473	–454	78	644	3 260	100
Construction							
Part de l'emploi	**19**	**23**	**16**	**11**	**18**	**13**	**100**
Variation nette entrées/sorties	280	5	–59	–34	–62	–30	100
Variation nette entreprises permanentes	188	51	7	–15	–27	–104	100
Variation nette totale	239	25	–30	–26	–47	–62	100
Transports, communications et autres services d'utilité publique							
Part de l'emploi	**3**	**5**	**4**	**4**	**9**	**75**	**100**
Variation nette entrées/sorties	220	26	–24	–28	–63	–31	100
Variation nette entreprises permanentes	–12	–9	–9	–5	–6	141	100
Variation nette totale	–46	–14	–7	–2	33	166	100
Commerce de gros							
Part de l'emploi	**9**	**21**	**18**	**13**	**23**	**16**	**100**
Variation nette entrées/sorties	2 328	204	–724	–598	–824	–287	100
Variation nette entreprises permanentes	35	25	6	4	17	13	100
Variation nette totale	97	30	–14	–12	–5	5	100
Commerce de détail							
Part de l'emploi	**12**	**21**	**11**	**7**	**10**	**39**	**100**
Variation nette entrées/sorties	86	22	4	–2	–7	–5	100
Variation nette entreprises permanentes	23	13	6	4	13	42	100
Variation nette totale	44	16	6	2	6	26	100
Finance, assurance et immobilier							
Part de l'emploi	**7**	**11**	**7**	**5**	**12**	**59**	**100**
Variation nette entrées/sorties	107	21	1	3	–16	–16	100
Variation nette entreprises permanentes	19	11	5	9	16	41	100
Variation nette totale	39	13	4	8	9	28	100
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages							
Part de l'emploi	**8**	**12**	**10**	**8**	**18**	**44**	**100**
Variation nette entrées/sorties	56	25	11	4	4	– –	100
Variation nette entreprises permanentes	21	11	6	7	24	31	100
Variation nette totale	37	17	9	5	15	17	100
Ensemble des secteurs							
Part de l'emploi	**7**	**12**	**10**	**7**	**17**	**47**	**100**
Variation nette entrées/sorties	99	30	2	–5	–16	–10	100
Variation nette entreprises permanentes	33	20	11	9	25	1	100
Variation nette totale	61	25	8	3	8	–4	100

1 Pour une définition de la **part de l'emploi**, voir le tableau 8-4. Pour la définition de la **variation nette entrées/sorties**, voir la définition de variation nette au tableau 8-4. La variation nette est positive pour tous les secteurs, sauf celui des industries manufacturières. Pour la définition de **variation nette entreprises permanentes**, voir la définition de variation nette au tableau 8-5. La variation nette est positive pour tous les secteurs, sauf celui des transports, communications et autres services d'utilité publique. La **variation nette totale** est le pourcentage de l'augmentation de l'emploi, de 1978 à 1986, qui est dû aux entreprises permanentes en croissance combiné à celui dû aux entrées, moins le pourcentage de la baisse de l'emploi dû aux entreprises permanentes en décroissance combiné à celui dû aux sorties, par taille. Voir les notes des tableaux 8-4 et 8-5 pour plus de détails sur les définitions. La variation nette totale est positive pour tous les secteurs, sauf ceux des industries manufacturières et des transports, communications et autres services d'utilité publique. L'ensemble des secteurs exclut l'administration publique.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau 8-8

Effet sur la répartition de l'emploi dans les entreprises selon leur taille en 1978, des entrées, des sorties, de la croissance et de la décroissance des entreprises entre 1978 et 1986[1], huit secteurs, Canada

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Mines, carrières et puits de pétrole							
1978	2	5	5	4	19	64	100
1986	9	10	6	5	20	50	100
Industries manufacturières							
1978	2	6	8	8	21	56	100
1986	6	9	9	7	20	49	100
Construction							
1978	19	23	16	11	18	13	100
1986	36	23	13	8	13	7	100
Transports, communications et autres services d'utilité publique							
1978	3	5	4	4	9	75	100
1986	8	7	6	4	10	65	100
Commerce de gros							
1978	9	21	18	13	23	16	100
1986	19	22	15	10	19	15	100
Commerce de détail							
1978	12	21	11	7	10	39	100
1986	20	20	10	6	9	36	100
Finance, assurance et immobilier							
1978	7	11	7	5	12	59	100
1986	13	11	6	5	11	53	100
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages							
1978	8	12	10	8	18	44	100
1986	16	13	10	7	17	37	100
Ensemble des secteurs[2]							
1978	7	12	10	7	17	47	100
1986	15	14	9	7	15	40	100

1 Le tableau compare la part relative de l'emploi dans les entreprises selon leur taille en 1978 à celle en 1986. C'est le résultat des entrées, des sorties, de la croissance et de la décroissance des entreprises. Les entrées sont classées dans la taille à laquelle elles appartenaient lors de leur création. Les sorties et les entreprises permanentes sont classées dans la taille à laquelle elles appartenaient en 1978.

2 L'ensemble des secteurs exclut l'administration publique.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

leur taille. Si, dans chaque catégorie de taille, un processus aléatoire semblable se produit et entraîne la croissance de certaines entreprises et le recul d'autres, les catégories des plus petites entreprises afficheront à ce moment une croissance nette parce que les mouvements vers le bas sont limités à zéro. Les contraintes économiques limitant la taille des plus grandes entreprises produiront l'effet contraire sur ces dernières. Les catégories intermédiaires ne présenteront aucune croissance nette. Dans une telle situation, on peut donc s'attendre à une répartition stable dans le temps. Au fur et à mesure que les entreprises de la taille la plus grande se replient, certaines entreprises appartenant à des catégories de plus faible taille progressent et viennent les remplacer; comme les entreprises plus petites prennent de l'expansion, les plus grandes entreprises descendent de palier, laissant la répartition globale inchangée.

La répartition de l'emploi selon la taille des entreprises pour les années 1978, 1982 et 1985 est illustrée au tableau 8-9. Les données indiquent que les répartitions selon la taille

Tableau 8-9

Répartition des entreprises selon la taille[1], huit secteurs, Canada, 1978, 1982 et 1985

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Mines, carrières et puits de pétrole							
1978	2	5	5	4	19	64	100
1982	2	5	5	5	18	65	100
1985	3	6	6	6	20	59	100
Industries manufacturières							
1978	2	6	8	8	21	56	100
1982	2	6	8	7	22	55	100
1985	2	7	8	8	22	53	100
Construction							
1978	19	23	16	11	18	13	100
1982	19	21	15	11	18	17	100
1985	21	25	16	11	17	19	100
Transports, communications et autres services d'utilité publique							
1978	3	5	4	4	19	75	100
1982	4	6	5	4	10	72	100
1985	4	6	5	4	11	69	100
Commerce de gros							
1978	9	21	18	13	23	16	100
1982	10	22	18	12	22	17	100
1985	9	21	18	12	22	18	100
Commerce de détail							
1978	12	21	11	7	10	39	100
1982	12	20	11	6	8	42	100
1985	12	21	11	7	10	39	100
Finance, assurance et immobilier							
1978	7	11	7	5	12	59	100
1982	8	10	7	5	12	59	100
1985	8	10	7	5	12	58	100
Services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages							
1978	8	12	10	8	18	44	100
1982	9	12	10	7	18	44	100
1985	9	13	10	8	18	43	100
Ensemble des secteurs[2]							
1978	7	12	10	7	17	47	100
1982	8	12	9	7	16	47	100
1985	9	13	10	8	17	44	100

1 Le tableau présente, pour diverses années, la répartition des entreprises selon la taille. En d'autres mots, chaque entreprise est classée dans la catégorie qui correspond à son niveau d'emploi en 1978, respectivement, en 1982 et en 1985.

2 L'ensemble des secteurs exclut l'administration publique.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

des entreprises sont relativement constantes. Bien qu'un léger changement se soit produit après la récession de 1982, il est trop tôt pour dire s'il s'agit d'un déplacement permanent ou d'un phénomène temporaire.

En conclusion, l'analogie de Marshall entre le processus de croissance et de décroissance des entreprises et celui des arbres d'une forêt est appropriée pour la période de huit ans étudiée ici. Les petites entreprises prospèrent et les

grandes dépérissent; mais les changements dans l'apparence globale de l'ensemble des entreprises sont presque imperceptibles. Ceux qui concluent, en fonction de cette apparence, que la dynamique sous-jacente du processus est relativement statique risquent de sous-estimer l'ampleur du changement intra-industriel qui s'opère dans les classements des entreprises.

La différence entre le renouvellement de l'emploi à court terme et à long terme

Dans la section précédente, nous avons choisi une période de huit ans pour étudier le renouvellement selon la taille des entreprises afin de réduire l'effet des variations cycliques de court terme. En tant que telle, cette période nous fournit une mesure du changement à long terme dans la situation des entreprises appartenant à un secteur. Cependant, quand nous adoptons une perspective à long terme, une bonne partie du changement nous échappe. Certaines entreprises ont été créées après 1978 et ont fermé leurs portes avant 1986. Le roulement de l'emploi estimé à partir des données sur l'entrée et la sortie sur une longue période ne tient pas compte de cette composante. Il y a aussi des mouvements considérables à court terme dans le groupe des entreprises permanentes, mouvements qui sont partiellement ou complètement annulés au cours de la période de huit ans utilisée dans la section précédente. Au chapitre 3, nous avons montré que les deux sources de données, mais plus particulièrement la dernière, donnent des taux de création et de perte d'emplois plus élevés à court terme que les taux annuels implicites qui sont calculés à partir des variations à long terme.

Étant donné que les variations à court terme sont partiellement temporaires dans l'optique de l'entreprise, il est préférable d'analyser le changement structurel des entreprises selon leur taille en se servant de données à plus long terme. Par contre, si l'étude porte sur les répercussions du renouvellement des emplois au niveau de l'entreprise sur le déplacement de la main-d'œuvre, ce sont les données à court terme qui sont les plus pertinentes, car nous avons démontré, au chapitre 6, que c'était le taux de perte d'emplois d'une année à l'autre, au niveau sectoriel, qui se rapprochait le plus du taux de licenciement des travailleurs dans un secteur. C'est pourquoi nous analysons, dans cette section, la répartition du renouvellement de l'emploi selon la taille des entreprises, à court terme.

Il y a une seconde raison pour effectuer un examen plus attentif de la répartition du changement à court terme. Dans la première section, nous avons démontré que la concentration des sorties dans les catégories des plus petites entreprises, lorsque l'on utilisait les données à court terme, diminuait quand on adoptait une perspective plus longue. Nous tentons de voir si le même phénomène est présent aussi dans ce cas-ci par la comparaison des résultats à long terme et à court terme qui nous avait permis alors de déterminer le type de processus stochastique en jeu. À court terme, les plus petites entreprises sont plus susceptibles de disparaître. À long terme, les plus grandes entreprises dépérissent jusqu'à ce qu'elles aussi commencent à disparaître à une plus grande fréquence. La comparaison des deux résultats démontre avec quelle rapidité le processus de décroissance commence à entraîner la disparition d'entreprises dans les catégories des plus grandes entreprises.

Pour dépeindre le changement à court terme, nous examinons dans cette section la répartition d'une année à l'autre des composantes du renouvellement de l'emploi selon la taille des entreprises, au cours de la période 1978-1986, à l'aide des données du fichier du PALE, et nous la comparons aux résultats à long terme pour la période. Par esprit de concision, nous n'étudions que le secteur manufacturier. Notre attention porte sur la répartition du renouvellement de l'emploi calculé annuellement et sur les taux de variation annuels dans chaque catégorie.

Les pertes d'emplois

Le tableau 8-10 donne la répartition des composantes des pertes d'emplois brutes, résultant des entreprises fermées ou permanentes en perte de vitesse ainsi que des deux phénomènes conjugués. Outre la moyenne des données annuelles pour les années 1978 à 1986, le tableau présente la répartition de la variation à long terme obtenue en comparant la situation des entreprises en 1986 et en 1978. La répartition initiale de l'emploi en 1978 y est aussi présentée.

La comparaison des répartitions annuelles des pertes d'emplois dans les entreprises permanentes avec les changements à plus long terme survenus au cours de la période 1978-1986 montre qu'il y a des différences majeures entre les deux (tableau 8-10, groupe B). L'importance relative des catégories des plus petites entreprises augmente lorsqu'on utilise les données à court terme, tandis que celle des catégories des plus grandes entreprises diminue. Qui plus est, à court terme, la proportion de perte d'emplois dans les petites entreprises est plus grande que leur part de l'emploi; à long terme, la situation s'inverse. Il y a deux explications possibles. D'abord, il se peut qu'un plus petit pourcentage du renouvellement des emplois soit temporaire dans les catégories des plus petites entreprises. Mais ce qui

Tableau 8-10

Répartition des moyennes annuelles et à long terme des pertes et des gains d'emplois dans les entreprises permanentes, fermées et nouvelles[1], selon la taille, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Part de l'emploi	**2**	**6**	**8**	**8**	**21**	**56**	**100**
Répartition des pertes d'emplois brutes et de ses composantes :							
Groupe A							
Pertes d'emplois brutes							
Moyenne annuelle	4	9	11	10	24	42	100
1978-1986	3	8	10	10	25	44	100
Groupe B							
Entreprises permanentes en perte de vitesse							
Moyenne annuelle	4	8	10	9	23	46	100
1978-1986	1	4	6	6	18	66	100
Groupe C							
Entreprises fermées							
Moyenne annuelle	7	12	14	12	31	24	100
1978-1986	4	12	15	15	32	22	100
Répartition des gains d'emplois bruts et de ses composantes :							
Groupe D							
Gains d'emplois bruts							
Moyenne annuelle	10	14	13	10	23	30	100
1978-1986	16	18	14	10	20	22	100
Groupe E							
Entreprises permanentes en expansion							
Moyenne annuelle	9	14	13	10	23	31	100
1978-1986	9	14	14	11	25	27	100
Groupe F							
Nouvelles entreprises							
Moyenne annuelle	13	18	14	10	23	21	100
1978-1986	26	24	13	8	14	14	100

1 Pour une définition de la **part de l'emploi**, voir le tableau 8-4. Les lignes **moyenne annuelle** sont, pour les pertes et les gains d'emplois, la répartition dans les différentes tailles calculée pour 1978-1979, 1979-1980, [. . .], 1985-1986. La moyenne est ensuite estimée pour chaque taille. Les entreprises sont classées selon la taille de leur niveau d'emploi de l'année de référence (par exemple, ce serait 1978 pour 1978-1979). Les lignes **1978-1986** représentent, pour les pertes et les gains d'emplois, la répartition dans les différentes tailles calculée d'après les années 1978 et 1986 seulement. Les entreprises sont classées dans la taille à laquelle elles appartenaient en 1978; les nouvelles entreprises, dans leur taille initiale.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

est probablement plus important, c'est que la limite inférieure de zéro limite l'ampleur du déclin des entreprises appartenant aux catégories des plus petites entreprises beaucoup plus que de celles appartenant aux catégories des plus

grandes entreprises, quand on allonge la période de mesure d'un an à huit ans.

On note des différences similaires entre les répartitions du changement à court terme et à long terme en ce qui a trait aux sorties (tableau 8-10, groupe C), quoique, dans ce cas, les catégories de taille intermédiaire gagnent en importance à long terme. À plus long terme, les entreprises des catégories de taille intermédiaire qui ont perdu de l'importance ont pu dépérir au point de disparaître. Il est intéressant de noter que la catégorie des plus grandes entreprises a un taux de sortie plus bas à long terme qu'à court terme. Cela traduit probablement le fait que l'effet de certaines fusions est inclus dans les données du fichier du PALE et que les catégories des plus grandes entreprises sont touchées d'une autre manière par les fusions. Dans une étude précédente [Baldwin et Gorecki, 1986*b*], ces derniers ont trouvé que la catégorie des plus grandes entreprises enregistrait des gains d'emplois à la suite d'une fusion.

Lorsque nous combinons les pertes d'emplois des entreprises en perte de vitesse et les entreprises fermées (tableau 8-10, groupe A), le renouvellement des emplois demeure encore déficitaire pour les catégories des petites entreprises, quand on étudie le phénomène en longue période plutôt qu'à court terme, mais de façon moins marquée. Et même à long terme, les catégories des petites entreprises représentent une proportion plus grande des pertes d'emplois totales que leur part de l'emploi. Mais l'effet combiné, comme nous l'indiquons, cache des relations très différentes entre les deux composantes du renouvellement des emplois et on ne devrait donc pas utiliser cette mesure pour en déduire l'ampleur du changement structurel qui se produit dans les répartitions des entreprises selon la taille.

Ces différences nous mènent à deux conclusions. Premièrement, étant donné que les pertes d'emplois à court terme sont réparties de façon très différente de celles à long terme, on ne devrait pas tirer de conclusions sur le changement à long terme à partir d'analyses faites à court terme. En particulier, le fait que la variation d'une année à l'autre dans les catégories des petites entreprises est plus grande que leur part de l'emploi ne signifie pas que la plus grande partie du changement à long terme provient de ce secteur. En fait, à long terme, les diminutions qui se produisent dans les plus grandes entreprises sont relativement beaucoup plus importantes.

Deuxièmement, les différences entre les répartitions à court terme et à long terme démontrent l'ampleur du changement structurel sous-jacent dans la situation des entreprises à l'intérieur d'une répartition relativement constante des entreprises selon la taille. À long terme, les grandes entreprises dépérissent de façon marquée, tandis que le phénomène de sortie devient plus important dans les catégories de taille intermédiaire.

Jusqu'à maintenant, nous avons étudié les pertes d'emplois en répartissant par taille d'entreprises la part des pertes d'emplois totales et de ses composantes. Au lieu de cela, nous pouvons centrer notre attention sur les taux de perte d'emplois selon la taille. Le tableau 8-11 montre que dans les catégories des plus petites entreprises les taux moyens de perte d'emplois à court terme sont supérieurs aux taux à long terme. Qui plus est, l'augmentation en points de pourcentage entre la catégorie des plus grandes entreprises et celle des plus petites, en ce qui concerne les taux de perte à court terme, est à peu près la même tant pour les entreprises permanentes (groupe B) que pour les entreprises fermées (groupe C), ce qui n'est pas le cas sur une plus longue période. Dans le cas présent, les taux annuels implicites de diminution dans les entreprises permanentes sont plus élevés pour les catégories des plus grandes entreprises que pour celles des plus petites, mais les taux de sortie ont un comportement inverse. Cela reflète le fait que, à long terme (huit ans dans le cas présent), une plus grande proportion d'entreprises non prospères seront disparues dans les catégories des petites entreprises; celles qui auront survécu seront d'autant plus prospères et tout recul qu'elles auront subi sera vraisemblablement temporaire. Par ailleurs, dans les catégories des grandes entreprises, les entreprises non prospères seront encore en processus de repli et un plus petit pourcentage d'entre elles auront disparu.

Au chapitre 3, nous avons noté que les taux de sortie annualisés au niveau de l'ensemble de l'industrie, tant à court terme qu'à long terme, étaient à peu près les mêmes, les taux à long terme étant un peu plus élevés. Nous avions interprété ces taux plus élevés comme une preuve que le phénomène de sortie n'était pas limité uniquement aux catégories des petites entreprises. Des taux plus élevés à long terme supposent que, au fur et à mesure que le temps passe, des établissements de plus en plus importants disparaissent. Les données du groupe C, au tableau 8-11, montrent que cette relation entre les taux de sortie moyens à court terme et à long terme se maintiennent généralement aussi d'une taille à l'autre. Notamment, pour toutes les tailles sauf celle des plus grandes entreprises, le taux de sortie annuel implicite à long terme est plus élevé que le taux de sortie moyen à court terme. Cela est particulièrement le cas dans les catégories de taille intermédiaire. Toutes ces constatations viennent corroborer l'argument en faveur d'un processus général de décroissance. Même à l'intérieur d'une même taille, des entreprises de plus en plus grandes disparaissent durant la période de huit ans, utilisée ici pour calculer des taux de sortie à long terme.

Tableau 8-11

Taux annuels moyens et à long terme de pertes et de gains d'emplois[1], selon la taille des entreprises, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Taux de variation des pertes d'emplois brutes et ses composantes :							
Groupe A							
Pertes d'emplois brutes							
Moyenne annuelle	18,2	13,0	11,8	11,1	9,9	6,8	8,5
1978-1986	52,5	45,1	42,6	43,5	37,3	25,3	32,2
Taux annuel implicite	8,9	7,2	6,7	6,9	5,7	3,6	4,7
Groupe B							
Entreprises permanentes en perte de vitesse							
Moyenne annuelle	12,3	9,9	9,1	8,6	7,6	6,1	7,2
1978-1986	10,5	11,9	11,8	12,2	13,5	19,2	16,3
Taux annuel implicite	1,4	1,6	1,6	1,6	1,8	2,6	2,2
Groupe C							
Entreprises fermées							
Moyenne annuelle	5,9	3,1	2,7	2,5	2,3	0,8	1,6
1978-1986	42,0	33,3	30,9	31,3	23,8	6,2	15,9
Taux annuel implicite	6,6	4,9	4,5	4,6	3,3	0,8	2,1
Taux de variation des gains d'emplois bruts et de ses composantes :							
Groupe D							
Gains d'emplois bruts							
Moyenne annuelle	44,2	20,3	14,1	11,8	9,5	5,0	8,9
1978-1986	316,0	103,9	55,7	41,2	30,6	12,3	31,9
Taux implicite annuel	19,5	9,3	5,7	4,4	3,4	1,5	3,5
Groupe E							
Entreprises permanentes en expansion							
Moyenne annuelle	35,6	16,5	11,9	10,1	8,1	4,4	7,6
1978-1986	96,2	44,8	32,4	26,0	21,3	8,8	18,1
Taux implicite annuel	8,8	4,7	3,6	2,9	2,4	1,1	2,1
Groupe F							
Nouvelles entreprises							
Moyenne annuelle	8,6	3,8	2,1	1,7	1,4	0,6	1,3
1978-1986	220,1	59,1	23,3	15,2	9,3	3,5	13,9
Taux implicite annuel	15,7	6,0	2,6	1,8	1,1	0,4	1,6

1 Pour chacun des groupes, pour chaque taille et pour chaque année, on calcule le taux de variation de l'emploi. Les lignes **moyenne annuelle** représentent la moyenne de ces taux. Les entreprises sont classées dans la taille à laquelle elles appartenaient durant l'année de référence (par exemple, pour 1978-1979, ce serait 1978). Les lignes **1978-1986** représentent, pour chaque type de variation d'emploi, le taux de gains ou de pertes d'emplois pour chaque taille calculé d'après les années 1978 et 1986 seulement. Les entreprises sont classées dans la taille à laquelle elles appartenaient en 1978; les nouvelles entreprises sont classées dans leur taille initiale. Le calcul de gains ou de pertes d'emplois est fait par rapport à la taille de l'emploi en 1978. Le **taux annuel implicite** est le taux de gain ou de perte d'emplois obtenu à partir des résultats relatifs aux années 1978-1986 indiqués immédiatement au-dessus.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

Les gains d'emplois

Les répartitions des gains d'emplois à long terme (1978-1986) et à court terme (annuelles) dans les entreprises permanentes en expansion présentent peu de différences significatives (tableau 8-10, groupe E). La catégorie des plus grandes entreprises est moins importante à long terme, comme on pourrait s'y attendre s'il existe un plafonnement à la taille des entreprises. Ce sont généralement les catégories de taille intermédiaires qui s'en tirent un peu mieux à long terme. Mais les différences entre les répartitions à court terme et à long terme sont relativement mineures, comparées à ce que l'on constate dans les statistiques sur les pertes d'emplois où l'importance du repli dans les grandes entreprises augmente considérablement lorsqu'on utilise les données à long terme plutôt qu'à court terme.

Une différence plus marquée entre les répartitions à court terme et à long terme, en ce qui concerne la croissance, provient de la croissance de l'emploi due à l'entrée (tableau 8-10, groupe F). Dans ce cas, les catégories des petites entreprises deviennent plus importantes lorsqu'on utilise les données à long terme. Cela est dû au fait que les nouvelles entreprises sont de petite taille à leurs débuts, mais progressent rapidement après leur création, du moins dans les premières années. De façon globale, ce dernier effet domine, de sorte que le même résultat s'applique aux gains d'emplois bruts tant dans les entreprises permanentes que dans les nouvelles entreprises (groupe D). Mais cette structure des gains d'emplois bruts est influencée par la dynamique de la croissance ultérieure des nouvelles entreprises, non de la croissance dans le groupe des entreprises permanentes. Les nouvelles entreprises constituent la force la plus dynamique menant au changement dans la position relative des plus petites entreprises en termes de croissance de l'emploi, lorsque l'on utilise les résultats à long terme plutôt qu'à court terme.

Une comparaison des répartitions à long terme et à court terme révèle également dans quelle mesure les entreprises particulières se déplacent vers le haut ou vers le bas à l'intérieur d'une répartition générale relativement stable. En ce qui concerne la croissance de l'emploi, tant dans les entreprises permanentes que dans les nouvelles entreprises, la catégorie des plus grandes entreprises perd sa part relative lorsque l'on fait des comparaisons à long terme. Encore une fois, cela porte à croire que les grandes entreprises font face à un plafonnement de leur taille.

L'examen des taux relatifs de croissance de l'emploi, par opposition à la répartition de la croissance de l'emploi, corrobore l'ampleur du changement intra-industriel. Comme on l'a noté dans le cas des taux de perte d'emplois totaux, les taux de gain d'emplois annuels pour les entreprises permanentes sont plus élevés pour les catégories des petites entreprises que pour celles des grandes (tableau 8-11, groupe E). Mais la différence est considérablement plus grande en ce qui concerne la croissance de l'emploi dans les entreprises permanentes qu'en ce qui concerne les pertes d'emplois (groupe B). Encore une fois, cela confirme le fait que les processus de croissance et de décroissance diffèrent considérablement.

Le tableau 8-11 contient également, pour les entreprises permanentes en expansion, le taux de croissance annuel implicite obtenu à partir des variations à long terme. Ce taux est moins élevé que la moyenne des taux de variation à court terme dans toutes les catégories. Le rapport de la moyenne des taux à court terme au taux moyen implicite à long terme est plus élevé pour les catégories des plus petites entreprises et des plus grandes. Pour la catégorie des plus petites entreprises, il y a un élément de discontinuité dans la croissance, parce que cette catégorie accueille plus de nouvelles entreprises. Dans la catégorie des plus grandes entreprises, cela découle probablement du plafonnement de la taille des entreprises. Dans les quatre catégories de taille intermédiaire, le rapport de la moyenne des taux à court terme sur le taux moyen implicite à long terme est généralement le même. Cela indique que les forces qui provoquent un ralentissement des forts taux de croissance à court terme sont à peu près les mêmes au cœur de la répartition selon la taille, comme cela devrait être si ces entreprises n'ont pas encore eu à faire face au plafonnement de leur taille.

Le groupe F du tableau 8-11 ainsi que du tableau 8-12 présentent les taux d'entrée annuels pour les différentes tailles d'entreprises (les intermédiaires seulement au tableau 8-11), de même que les taux à long terme pour la période 1978-1986. Il est intéressant de noter la différence entre la moyenne des taux d'entrée à court terme et le taux annuel implicite obtenu à partir de la comparaison des points extrêmes, 1978 et 1986. Comme nous l'avons noté au chapitre 3, le taux d'entrée à long terme est un peu plus élevé que le taux à court terme pour le secteur manufacturier dans son ensemble. La croissance des nouvelles entreprises après leur création fait plus que compenser la sortie et le repli dans les entreprises nouvellement créées. On remarque, cependant, une différence considérable dans la relation entre les taux d'entrée à long terme et à court terme, d'une taille à l'autre. Les taux à long terme sont supérieurs aux taux à court terme pour les quatre catégories des petites entreprises et inférieurs pour les deux catégories des grandes entreprises. Sur une plus longue période, donc, les nouvelles entreprises dans la catégorie des plus petites présentent un taux de croissance accéléré par rapport aux catégories des plus grandes entreprises, moins de sorties et moins de repli d'activités.

Tableau 8-12

Taux de croissance de l'emploi dans les nouvelles entreprises, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986

En pourcentage

	Taille selon l'emploi						
	Moins de 5	5-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	500 et plus	Total
Taux de croissance[1] :							
1978-1979	9,0	4,7	2,5	1,9	1,7	0,9	1,6
1979-1980	9,4	3,8	1,9	1,3	1,1	0,6	1,2
1980-1981	8,5	3,6	1,8	1,3	1,1	0,3	1,0
1981-1982	6,8	3,0	1,7	1,1	0,9	0,1	0,8
1982-1983	8,2	3,7	2,1	2,0	1,0	0,3	1,1
1983-1984	8,6	3,8	2,2	2,0	1,9	1,3	1,9
1984-1985	9,1	3,8	2,8	2,6	1,5	0,7	1,6
1985-1986	9,2	3,9	2,0	1,6	1,7	0,2	1,2
Moyenne	8,6	3,8	2,1	1,7	1,4	0,6	1,3
1978-1986	220,1	59,1	23,3	15,2	9,3	3,5	13,9
Taux annuel implicite	15,7	6,0	2,6	1,8	1,1	0,4	1,6
Ratio de la taille des nouvelles entreprises en 1985 sur la somme des tailles initiales des nouvelles entreprises pour chaque année, 1978-1985[2]	2,61	1,72	1,27	1,10	0,89	0,89	...
Ratio de la taille des nouvelles entreprises en 1985 sur la taille « prévue » des nouvelles entreprises en 1985[3]	1,60	1,58	1,28	1,14	0,97	0,96	...

1 Calculé par rapport à l'emploi dans la taille durant l'année de référence.

2 Le dénominateur est la somme des tailles initiales des nouvelles entreprises pour les années 1978-1979, 1979-1980, [. . .], 1984-1985, où une nouvelle entreprise est définie comme étant une entreprise qui existe, par exemple, en 1979, mais non en 1978. Le numérateur est la somme des tailles en 1985, des nouvelles entreprises qui ont été créées (et ont survécu) entre 1978 et 1985; elles existaient en 1985 mais non en 1978.

3 La taille « prévue » est calculée d'après le taux de croissance de l'emploi dans une taille donnée dû aux entreprises permanentes en expansion ou en perte de vitesse et aux entreprises fermées. Les nouvelles entreprises sont définies comme étant celles qui existaient en 1985, mais non en 1978. Pour plus de détails, voir le texte.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

On trouvera à l'avant-dernière ligne du tableau 8-12 une façon différente d'envisager ce phénomène. Dans ce tableau, la taille qu'avaient en 1985 les entreprises prospères créées entre 1979 et 1985 (celles qui existaient toujours en 1985) est divisée par la somme de l'emploi dans toutes les nouvelles entreprises, la première année de leur existence. Ce ratio indique l'ampleur de la croissance qu'ont connue les nouvelles entreprises dans une taille donnée. Ce ratio est plus grand pour les catégories des plus petites entreprises et supérieur à un pour les quatre premières. Il est inférieur à un pour les deux catégories des grandes entreprises, ce qui indique qu'en général les nouvelles entreprises de grande taille subissent le repli commun aux grandes entreprises.

Il se peut que cela ne soit que le résultat du potentiel de croissance supérieur des catégories des plus petites entreprises à long terme et non un phénomène particulier aux entreprises nouvelles en elles-mêmes. Les données du tableau 8-11 indiquaient que les catégories des petites entreprises ont des taux de croissance plus élevés que les catégories des grandes entreprises sur une plus longue période. Mais elles ont aussi des taux de sortie plus élevés. Pour étudier si les résultats à long terme pour les nouvelles

entreprises ne sont que des caractéristiques fondamentales de la taille dans laquelle elles débutent, nous avons calculé le taux de variation annuel pour chaque taille d'entreprises, résultant de la croissance et de la décroissance des entreprises permanentes ainsi que des entreprises fermées. Nous avons appliqué ce résultat à la taille initiale de l'emploi dans les nouvelles entreprises, chaque année, pour obtenir la taille « prévue » des nouvelles entreprises en 1985. Nous avons ainsi obtenu une mesure de la taille qu'auraient eue ces entreprises en 1985, si elles avaient eu une performance semblable à celle de la moyenne des entreprises de leur catégorie chaque année. Le ratio de la taille en 1985 des nouvelles entreprises créées entre 1978 et 1985 sur la taille « prévue » est présenté à la dernière ligne du tableau 8-12. Une valeur égale à un indique que la croissance des nouvelles entreprises est une caractéristique de la taille. Il est évident qu'une partie de la croissance ultérieure des nouvelles entreprises, mais non toute cette croissance, est un phénomène de taille, étant donné que le ratio indiqué à la dernière ligne est inférieur à celui de l'avant-dernière pour les deux catégories des plus petites entreprises. Il est à peu près le même pour les deux catégories intermédiaires. Il est supérieur pour les deux catégories des plus grandes entreprises. Néanmoins, le ratio est toujours supérieur à un pour les deux catégories des plus petites entreprises. Les nouvelles entreprises dans les deux catégories des plus petites entreprises ont donc un taux de croissance plus rapide que le taux de croissance typique des entreprises de cette catégorie; mais les nouvelles entreprises dans les catégories des grandes entreprises enregistrent un taux de repli plus grand que le taux typique des entreprises de cette catégorie (peut-être du fait que les nouvelles entreprises de ces dernières catégories sont, en plus grande partie, le fait de fusions).

Conclusions

Les différences entre les taux de croissance et de perte d'emplois, d'une taille à l'autre, varient considérablement selon la durée de la période d'analyse. Sur une courte période, les taux de perte d'emplois dans les catégories des petites entreprises sont beaucoup plus élevés que dans les catégories des grandes entreprises. On note moins de différences à long terme. Tandis que le taux annuel implicite de perte d'emplois total brute, pour la période 1978-1986, n'était que de 8,9 % dans la catégorie des plus petites entreprises et de 3,6 % dans la catégorie des plus grandes entreprises, les moyennes des taux annuels, au cours de la période, pour les deux mêmes catégories étaient de 18,2 et de 6,8 %, respectivement. Étant donné que c'était le taux de perte d'emplois annuel qui traduisait le plus fidèlement les déplacements permanents (pour toutes les tailles d'entreprises en moyenne), cela laisse entendre que les pertes d'emplois forcées sont beaucoup plus élevées dans les petites entreprises. Nous démontrerons dans une section ultérieure que tel est le cas.

La différence entre les catégories des plus petites et des plus grandes entreprises, lorsqu'on utilise les taux à court terme plutôt que les taux à long terme, est encore plus marquée dans le cas des taux de création d'emplois. Pour le groupe des entreprises permanentes, la moyenne des taux annuels de création d'emplois d'une année à l'autre était de 35,6 % pour la catégorie des plus petites entreprises, mais de seulement 4,4 % pour celle des plus grandes entreprises. Donc, d'après les deux critères, les catégories des petites entreprises connaissent une instabilité importante.

Aussi importantes que soient ces constatations dans l'étude du déplacement des travailleurs, on ne devrait pas les utiliser pour conclure que la plus grande partie du changement dans les entreprises ne touche que les petites entreprises. Il est trop facile d'interpréter faussement un ou plusieurs des résultats sur une courte période. Les taux de sortie élevés observés dans les petites entreprises ne signifient pas que les catégories des petites entreprises disparaissent; non plus que les parts de repli à court terme plus grandes que les parts initiales de l'emploi dans les plus petites entreprises ne signifient que ces dernières disparaissent. Les taux d'entrée et de sortie elevés ne signifient pas non plus que le mouvement dans le groupe des petites entreprises n'a pas d'effet sur les autres catégories.

Les données citées dans cette section et la précédente, et qui nous permettent de comparer le changement à court et à long termes, démontrent qu'il se produit un important déplacement intra-industriel dans la position relative des entreprises. À plus long terme, un repli important se produit dans les grandes entreprises, la part des sorties représentée par les catégories de taille intermédiaire par rapport à celles des plus petites entreprises augmente et les nouvelles entreprises grandissent.

Le roulement des travailleurs dans l'ensemble de l'économie selon la taille des entreprises

Nous avons démontré ci-dessus que les taux de renouvellement des emplois étaient plus élevés dans les catégories des plus petites entreprises. Cela découlait principalement des taux d'entrée plus élevés; mais les taux de perte d'emplois sur une courte période dans les entreprises permanentes et dans les entreprises fermées étaient aussi plus élevés dans les catégories des plus petites entreprises. La fluctuation de la demande de main-d'œuvre, résultant de la

croissance et de la décroissance des entreprises touche proportionnellement plus de salariés dans les petites entreprises.

Dans cette section, nous étudions comment cette instabilité de la demande de main-d'œuvre se traduit en termes de licenciements ou mises à pied dans les différentes tailles d'entreprises. L'adaptation aux niveaux d'emploi changeants peut résulter des déplacements (licenciements ou mises à pied) ou des départs naturels (démissions, départs à la retraite, etc.). Au chapitre 6, nous avons montré que les taux annuels de pertes d'emplois liées aux entreprises s'approchent de ceux des licenciements. Mais ce résultat se rapportait au secteur manufacturier dans son ensemble. Il n'y a pas de raison de présumer que cela est également valable pour toutes les tailles d'entreprises. Si ce ne l'est pas, l'adaptation dans les différentes tailles d'entreprises diffère en terme de déplacements et de départs naturels. Comme nous l'avons mentionné au chapitre 6, les pertes d'emplois ne sont pas nécessairement égales aux licenciements. En fait, dans les cas où les départs naturels (démissions, départs à la retraite, etc.) sont élevés, les pertes d'emplois peuvent être plus importantes que les licenciements, les départs naturels absorbant plus que le recul de l'emploi.

À la lumière des renseignements fournis sur la qualité relative des emplois dans les grandes et petites entreprises, il n'est pas inconcevable que les départs naturels soient relativement plus élevés dans les petites entreprises. L'OCDE [1985] note que les emplois dans les petites entreprises procurent des salaires inférieurs, consistent plus souvent en du travail à temps partiel et sont généralement de qualité inférieure quant aux autres composantes de la rémunération telles les rentes de retraite. Ces variables sont celles qui se sont révélées être la cause de l'augmentation du taux de démission [Pencavel, 1970; Wales, 1970].

Il existe des données sur la répartition, selon la taille des entreprises, des pertes d'emplois et des licenciements ou mises à pied attribuables aux entreprises, qui permettent d'étudier l'interaction entre ces deux phénomènes. Les données sur les pertes d'emplois proviennent du fichier du PALE, décrit au chapitre 4 et à l'annexe C. Les données sur les licenciements proviennent du fichier longitudinal sur les relevés d'emploi, décrit au chapitre 6 et à l'annexe D.

Le tableau 8-13 présente la répartition des licenciements ou mises à pied (partie A) et des pertes d'emplois (partie B) pour cinq tailles d'entreprises. La partie A porte donc sur les déplacements tant temporaires que permanents. La seconde partie présente les pertes d'emplois brutes et ses composantes : les pertes d'emplois dues aux entreprises fermées et celles dues aux entreprises permanentes. Dans chaque cas, la répartition de l'emploi obtenue à partir de chaque banque de données est également donnée.

Les concepts de l'emploi et de l'entreprise utilisés pour créer ces répartitions diffèrent[3]. Néanmoins, une comparaison de la répartition de l'emploi total selon la taille des entreprises obtenue de chaque source (tableau 8-13, lignes 1 et 5) montre un degré remarquable de similarité. Les données sur les cessations d'emploi affichent un pourcentage un peu plus élevé dans les tailles intermédiaires et un peu moins élevé dans la catégorie des plus grandes entreprises.

Il est évident, à l'observation du tableau 8-13, que tant les pertes d'emplois brutes que les licenciements suivent une répartition similaire. Le pourcentage des pertes d'emplois brutes et des licenciements est plus grand dans la catégorie des plus petites entreprises, diminue d'abord avec l'augmentation de la taille des entreprises et augmente par la suite pour les deux catégories des plus grandes entreprises. Afin de mieux comparer les deux phénomènes, nous avons calculé les ratios du pourcentage des pertes d'emplois totales et des licenciements dans chaque taille sur la répartition globale de l'emploi. Ces ratios permettent d'évaluer dans quelle mesure chacun de ces phénomènes est concentré de façon disproportionnée dans une taille par rapport à l'emploi dans cette catégorie. Les ratios sont indiqués aux lignes 1 et 2 du tableau 8-14. Les ratios des deux séries sont supérieurs à un dans les catégories des plus petites entreprises, indiquant ainsi que les licenciements, comme les pertes d'emplois, sont concentrés dans les petites entreprises. Cependant, comparativement à ce qui se passe dans les tailles intermédiaires, les licenciements n'augmentent pas autant que les pertes d'emplois brutes par rapport à l'emploi dans les plus petites entreprises, ce qui laisse supposer que les départs naturels jouent un plus grand rôle dans les plus petites entreprises. On note l'inverse en ce qui concerne la catégorie des plus grandes entreprises. Cependant, cette conclusion doit être considérée comme n'étant que préliminaire en raison des différences entre les définitions de l'emploi et des entreprises utilisées.

Le ratio des licenciements sur le total des licenciements ou mises à pied est présenté à la ligne 4 du tableau 8-14. Ce ratio diminue pour les catégories des grandes entreprises. Les mises à pied sont donc un phénomène plus important que les licenciements pour les grandes entreprises. Cependant, cela ne signifie pas que les mises à pied soient indûment concentrées chez les grandes entreprises. Le ratio des mises à pied sur l'emploi est également présenté à la ligne 3 du tableau 8-14. Ce ratio est le plus faible dans les catégories des plus petites et des plus grandes entreprises. La catégorie des plus grandes entreprises n'est pas la plus

Tableau 8-13

Répartition des licenciements ou mises à pied et des pertes d'emplois dans les entreprises[1], selon la taille, Canada, 1980

En pourcentage

	Taille selon l'emploi					
	1-20	21-50	51-100	101-500	Plus de 500	Total
Partie A						
Emploi[2]	16,2	10,3	8,5	20,2	44,9	100,0
Total des licenciements ou mises à pied[3]	21,8	13,2	11,1	22,0	31,9	100,0
Licenciements	29,8	14,8	12,0	20,6	22,8	100,0
Mises à pied	13,7	11,5	10,2	23,5	41,1	100,0
	Taille selon l'emploi					
	0-19,9	20-49,9	50-99,9	100-499,9	Plus de 500	Total
Partie B						
Emploi[4]	17,8	8,7	6,7	15,5	51,4	100,0
Pertes d'emplois dans les entreprises permanentes	34,2	13,8	9,0	15,2	27,8	100,0
Pertes d'emplois dues aux entreprises fermées	48,4	13,7	9,2	16,1	12,7	100,0
Pertes d'emplois brutes	37,6	13,8	9,0	15,4	24,1	100,0

1 Les données de la partie A sont celles de 1980; dans la partie B, on mesure les pertes d'emplois en comparant 1980 à 1981, mais la répartition des entreprises selon la taille est basée sur l'emploi de 1980. Dans les deux parties, l'emploi dans l'ensemble de l'économie canadienne comprend l'administration publique.

2 Défini d'après les données des T4. Pour plus de détails, voir le chapitre 6 et l'annexe D.

3 Calculé à l'aide de l'échantillon complet. Voir le chapitre 6 et l'annexe D.

4 L'emploi dans le fichier du PALE est obtenu à partir des unités moyennes de travail. Voir le chapitre 4 et l'annexe C pour plus de détails.

SOURCE Robertson [1987*b*], tableaux 14 et 15, p. 12-13; et Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau 8-14

Répartition des pertes d'emplois et des licenciements ou mises à pied par rapport à l'emploi[1], selon la taille, Canada, 1980

Ratio

	Taille selon l'emploi				
	1-20	21-50	51-100	101-500	Plus de 500
Pertes d'emplois brutes/emploi	2,11	1,59	1,34	0,99	0,47
Licenciements/emploi	1,84	1,44	1,41	1,02	0,51
Mises à pied/emploi	0,85	1,12	1,20	1,16	0,92
Licenciements/total des licenciements et des mises à pied	0,68	0,56	0,54	0,46	0,35
Pertes d'emplois dans les entreprises fermées/ pertes d'emplois brutes	0,31	0,24	0,25	0,25	0,13

1 Les trois premiers ratios sont obtenus à partir des données du tableau 8-13; les deux derniers se réfèrent au nombre de licenciements et de mises à pied ou de pertes d'emploi par entreprise dans chaque taille.

SOURCE Robertson [1987*b*], tableaux 14 et 15, p. 12-13; et Statistique Canada, compilations spéciales.

instable d'après ce critère. La valeur peu élevée du ratio pour la catégorie des plus petites entreprises est influencée par les taux de sortie plus élevés dans cette catégorie. Une composante de perte d'emplois due aux sorties plus grande signifie que moins d'entreprises peuvent rétablir leur taux d'emploi. Mais cela n'explique pas le ratio moins élevé dans la catégorie des plus grandes entreprises. Il est probable que ce soit en partie dû au fait que l'emploi dans l'administration publique est inclus dans les données[4]. Tout au plus, peut-on conclure que, dans les catégories des plus grandes entreprises, l'instabilité découlant des mises à pied n'est pas plus élevée que ce à quoi l'on s'attendrait d'après leur part de l'emploi total.

En résumé, les grandes et petites entreprises diffèrent principalement en ce sens que ces dernières affichent un pourcentage relativement élevé de licenciements. Mais cela traduit une plus grande concentration de perte d'emplois due au repli des entreprises. À l'exception de la catégorie des plus petites entreprises, l'instabilité, mesurée d'après les mises à pied par rapport à l'emploi total, ne varie pas suffisamment pour qu'on puisse mettre en évidence des différences dans la performance relative des entreprises en fonction de leur taille.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons replacé, dans le contexte de la croissance et de la décroissance des entreprises, l'argument, très souvent invoqué, selon lequel les petites entreprises présentent des taux élevés d'entrée et de sortie. En eux-mêmes, ces taux nous révèlent peu de choses sur les changements considérables qui surviennent constamment dans la structure intra-industrielle. Ils ne permettent pas non plus de croire qu'on puisse se fier au secteur des petites entreprises pour assurer une création nette d'emploi globale. Ils illustrent plutôt l'ampleur du changement intra-industriel, un processus qui mène à la création de nombreuses petites entreprises, à la croissance de certaines, au repli des grandes entreprises et à la disparition en fin de compte des entreprises en recul constant. Les nouvelles entreprises supplantent alors les anciennes. L'identité des participants sur le marché et la taille relative des entreprises changent dans le temps. Au cours de ce processus, il se produit des fluctuations temporaires importantes dans l'emploi, qui sont annulées sur une plus longue période et qui provoquent ainsi le roulement de la main-d'œuvre.

Au chapitre 3, les comparaisons des taux de variation expliqués par les entreprises nouvelles, fermées et permanentes, à court terme et à long termes, laissaient entrevoir l'ampleur de la composante structurelle intra-industrielle qui fait partie de l'adaptation à laquelle on doit s'attendre dans une économie de marché. L'étude longitudinale des conséquences de cette composante selon les tailles d'entreprises, présentée ici, décrit ce processus de façon plus détaillée.

Il est important de souligner combien cette vision du monde est différente de celle qui nous est souvent présentée. Ceux qui axent leur travaux sur les mesures de la concentration, comme le ratio de concentration dans quatre entreprises, centrent effectivement leur attention sur la manifestation externe du résultat final, qui est la répartition agrégée selon la taille. En n'étudiant pas l'instabilité des composantes sous-jacentes, ces chercheurs n'ont pas réussi à saisir la vigueur des forces menant au changement. À l'autre extrême, se situent ceux qui axent leurs travaux sur les entreprises nouvelles et les entreprises fermées à un point donné dans le temps. Il est beaucoup trop facile d'avancer que, étant donné que les entrées et les sorties sont importantes dans les catégories des petites entreprises, elles ont peu d'effet sur la concurrence dans l'ensemble de l'industrie. Avant d'en arriver à une telle conclusion, il faut effectuer une étude longitudinale des effets à long terme de la survivance et de la croissance des nouvelles entreprises.

Enfin, il y a ceux qui se concentrent sur le fait que la création nette d'emploi est positive dans les catégories des petites entreprises, mais qu'elle est soit négative ou de moindre importance dans les catégories des grandes entreprises [par exemple, Ontario, ministère de l'Industrie, du commerce et de la technologie, 1989]. Ce faisant, ils donnent l'impression que la croissance et la décroissance dans les autres tailles sont des phénomènes insignifiants. Nous avons montré ici que ce point de vue est erroné. Ainsi, pour le secteur manufacturier, de 1978 à 1986, les deux catégories des petites entreprises (moins de 20 employés) représentaient 34 % des gains bruts d'emplois, les deux catégories des grandes entreprises (100 employés ou plus), 42 %; en termes de pertes brutes d'emplois, les pourcentages respectifs étaient de 11 et de 69 %. La croissance et la décroissance sont des phénomènes qui se font sentir dans toutes les tailles d'entreprise. Qui plus est, ils peuvent survenir lorsque la croissance de l'industrie est positive, négative ou stable.

Bien que les données dans ce chapitre nous fournissent une description du mouvement se produisant dans la position relative des entreprises, il ne faut pas se méprendre sur sa signification. Le niveau d'agrégation retenu dans ce chapitre est encore relativement élevé. Une partie du mouvement des entreprises est le résultat de la croissance de certaines entreprises appartenant à une industrie aux dépens d'entreprises appartenant à une autre industrie. Dans

le prochain chapitre, nous nous appuierons donc sur un niveau d'agrégation plus fin pour étudier dans quelle mesure le changement se révèle encore important lorsqu'on utilise un niveau d'agrégation moins élevé.

9 Analyse des variations de l'emploi à un niveau désagrégé

Au chapitre 3, le processus de croissance et de décroissance des entreprises a été examiné avant tout au moyen de données agrégées pour l'ensemble du secteur manufacturier. Nous en avons tiré des implications sur la nature du changement en comparant les taux d'entrée et de sortie aux taux de croissance de ce secteur.

Les tendances observées doivent être analysées davantage. Les données agrégées peuvent dissimuler des différences importantes entre les diverses industries du secteur manufacturier. Les résultats pour l'ensemble des industries (voir le tableau 3-3), qui montraient que les taux d'entrée et de sortie de chaque industrie réagissaient différemment à la croissance, peuvent être modifiés lorsque d'autres facteurs agissant sur l'entrée et la sortie sont pris en considération.

Pour surmonter les lacunes possibles de notre analyse, nous avons utilisé deux approches. Premièrement, les composantes des variations de l'emploi au niveau de la classification des industries à deux chiffres de la CAE sont examinées pour déterminer si la désagrégation modifie sensiblement l'ampleur du renouvellement des emplois ou sa structure. Deuxièmement, les données sur l'entrée et la sortie à long terme entre 1970 et 1979 de même qu'une régression multivariée sont utilisées pour analyser les facteurs clés qui sont liés à l'entrée et à la sortie des entreprises.

Les taux de variation de l'emploi au niveau de désagrégation des industries à deux chiffres

Au chapitre 3, nous avons présenté des mesures des composantes des variations de l'emploi dans le secteur manufacturier pour la période allant de 1970 au début des années 80. Le renouvellement des emplois était beaucoup plus important que nous portaient à le croire les données sur l'emploi net. De plus, le renouvellement des emplois attribuable au changement tant interindustriel qu'intra-industriel avait beaucoup plus d'envergure que les mouvements interindustriels mesurés au chapitre 2. Ce résultat porte à croire que le changement intra-industriel est le principal facteur du renouvellement des emplois. Dans la section suivante de ce chapitre, cette hypothèse est approfondie.

Les variations de l'emploi dans le secteur manufacturier sont ventilées en fonction des changements dans chacune de ses composantes pour la classification à deux chiffres. Pour y parvenir, nous utilisons le fichier de données sur les établissements décrit au chapitre 3. Le tableau 9-1 renferme les taux annuels moyens de gain et de perte d'emplois dans 20 industries pour les années 1970-1981. Ces données sont divisées entre les composantes de l'entrée, de la sortie et des établissements permanents que nous avons déjà utilisées.

Le taux annuel moyen de fermeture d'établissements varie de 0,4 % pour la première transformation des métaux à 3,7 % pour l'habillement par rapport à une moyenne de 1,9 % pour l'ensemble du secteur manufacturier. Le taux annuel moyen de contraction des établissements varie de 3,7 % pour les produits du pétrole et du charbon à 8 % pour l'habillement comparativement à une moyenne de 6,3 % pour l'ensemble du secteur manufacturier. Bien que le taux annuel de perte d'emplois varie quelque peu entre les industries, il atteint généralement le niveau qui se dégage des données pour le secteur manufacturier dans son ensemble.

Le ratio des sorties aux pertes totales d'emplois est également présenté au tableau 9-1 (colonne 8). Nous avons déjà utilisé ce ratio dans les chapitres 3 et 4 pour évaluer jusqu'à quel point la décroissance est coûteuse. Pour nous, un pourcentage élevé de perte d'emplois représenté par les sorties constitue un indicateur de coûts d'adaptation plus élevés. La moyenne s'élève à 31 % pour l'ensemble du secteur manufacturier. La première transformation des métaux, le matériel de transport et le papier et les produits connexes ont des pourcentages de sortie qui varient entre 9 et 20 %; le cuir, l'habillement, le bois et l'ameublement ont des pourcentages de sortie qui varient environ entre 45 % et 51 ou 52 %.

Les taux annuels moyens des composantes des gains d'emplois et des gains d'emplois totaux sont présentés aux colonnes 1 à 3 du tableau 9-1. Comme nous l'avons déjà signalé, ces taux reflètent non seulement les facteurs de base qui font que les nouveaux établissements remplacent les anciens, mais aussi les possibilités de croissance qui existaient durant cette période. Les résultats montrent que, même en période de décroissance, les industries connaissent de substantiels gains bruts d'emplois. Au chapitre 2, nous avons montré que, selon la classification des industries à

Tableau 9-1

Moyennes des taux annuels de gain et de perte d'emplois[1] dans les établissements, industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970-1981

	Gain d'emplois				Perte d'emplois			
	Nouveaux établissements (1)	Nouveaux établissements en expansion (2)	Gain brut (3)	Nouveaux établissements/gain brut (4)	Établissements disparus (5)	Établissements permanents en perte de vitesse (6)	Perte brute (7)	Établissements disparus/perte brute (8)
	En pourcentage			Ratio	En pourcentage			Ratio
Aliments et boissons	0,96	7,16	8,13	13,7	1,86	5,96	7,82	31,9
Produits du tabac	0,41	3,58	3,84	13,3	1,61	4,47	5,64	38,8
Produits en caoutchouc et en plastique	2,09	8,18	10,27	26,3	1,22	6,11	7,33	23,0
Produits du cuir	1,46	8,04	9,51	22,0	2,69	6,96	9,65	44,1
Textile	1,22	6,43	7,66	20,8	1,93	6,47	8,41	32,5
Bonneterie	1,46	7,67	9,14	19,0	2,64	7,81	10,45	35,9
Habillement	2,68	8,59	11,28	31,2	3,70	7,96	11,67	47,4
Bois	2,60	10,19	12,79	27,6	2,86	7,68	10,54	44,2
Meubles et articles d'ameublement	2,13	8,75	10,87	24,9	3,27	6,55	9,81	51,5
Papier et produits connexes	0,70	4,44	5,10	16,3	0,56	3,89	4,44	15,3
Imprimerie, édition et activités connexes	1,81	6,68	8,48	27,2	2,02	4,96	6,98	41,5
Première transformation des métaux	0,74	5,36	6,11	14,3	0,43	4,97	5,40	8,9
Produits en métal	1,81	8,67	10,48	21,4	1,99	7,08	9,08	29,6
Machinerie et équipement	1,71	9,38	11,10	19,8	2,01	7,62	9,63	30,7
Matériel de transport	1,45	8,95	10,40	16,3	1,26	7,48	8,73	20,3
Produits électriques et électroniques	1,71	8,17	9,88	21,5	1,57	7,75	9,33	25,0
Produits minéraux non métalliques	2,03	7,63	9,66	27,0	1,66	6,92	8,58	26,1
Produits du pétrole et du charbon	1,45	5,72	7,04	32,2	0,70	3,69	4,38	20,8
Produits chimiques	1,42	6,37	7,78	22,6	1,11	5,31	6,42	22,2
Autres industries manufacturières	2,14	8,45	10,60	26,7	2,71	7,21	9,92	39,5
Moyenne[2]	1,62	7,42	9,00	22,3	1,89	6,34	8,21	31,4

1 D'après les variations de l'emploi au niveau des établissements.
2 Moyenne pour l'ensemble des observations annuelles sur les industries de la classification à deux chiffres.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

deux chiffres, le tabac, le cuir, les textiles, la bonneterie et l'habillement ont connu une décroissance relative ou absolue. Malgré tout, sauf pour les textiles et le tabac, elles ont toutes un taux annuel moyen de gain brut d'emplois égal à celui de l'ensemble des industries manufacturières. C'est une preuve de plus de l'importance du processus de croissance, même dans les industries en décroissance.

Le ratio du nombre d'emplois créés par les nouveaux établissements aux gains bruts de l'emploi est présenté à la colonne 4. Étant donné que nous utilisons le fichier de données sur les établissements, les nouveaux venus sont les nouveaux établissements créés par de nouvelles entreprises ou par des entreprises établies. Le ratio ne montre donc pas l'importance qu'ont les nouvelles entreprises, mais plutôt celle des nouveaux établissements. Le ratio moyen de l'entrée à la croissance totale de l'emploi pour toutes les industries pendant la période se situe à 22,3 %. Cela varie d'un minimum de moins de 14 % pour les aliments et les boissons et le tabac à un maximum de

plus de 30 % pour les produits du pétrole et du charbon et l'habillement.

Nous avons montré, au chapitre 3, que l'entrée est plus instable que la sortie – du moins pour les établissements ouverts par de nouvelles entreprises et pour les établissements fermés par des entreprises qui disparaissent. C'était le contraire dans le cas des entreprises permanentes. Les données sur les établissements que nous utilisons maintenant combinent les établissements ouverts et fermés par tous ces groupes d'entreprises. Néanmoins, étant donné que la création et la disparition d'entreprises prédominent dans le processus d'ouverture et de fermeture d'établissements, il était à prévoir, ce qui s'est confirmé, que l'entrée globale d'établissements serait plus instable. L'écart type du taux moyen de gain d'emplois dû aux nouveaux établissements était plus élevé pour 14 des 20 industries que celui du taux moyen de perte d'emplois due aux fermetures d'établissements. Les différences étaient généralement significatives au seuil de 5 %.

Au chapitre 3, nous avons examiné, en plus des taux de croissance et de décroissance de l'emploi, le niveau moyen de l'adaptation défini par les variations moyennes de

Tableau 9-2

Moyennes annuelles de l'emploi en relation avec les variations de l'emploi, industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970-1981

Nombre d'employés

	Taille moyenne des établissements	Établissements en expansion		Établissements en perte de vitesse		Taille moyenne des nouveaux établissements	Taille moyenne des établissements disparus
		Taille moyenne	Augmentation moyenne	Taille moyenne	Diminution moyenne		
Aliments et boissons	65,1	74,4	11,6	81,6	10,7	20,6	26,1
Produits du tabac	303,0	387,0	29,9	368,3	31,1	28,6	70,3
Produits en caoutchouc et en plastique	83,8	83,1	13,3	108,2	15,0	22,4	24,7
Produits du cuir	78,2	78,6	13,8	90,8	13,2	28,2	44,9
Textile	93,1	101,0	14,4	117,6	15,4	28,0	35,8
Bonneterie	87,7	86,4	15,3	103,4	16,5	36,7	44,9
Habillement	56,4	59,4	12,1	68,1	11,4	25,5	32,4
Bois	56,1	58,9	12,5	67,3	11,4	25,1	27,4
Meubles et articles d'ameublement	44,0	47,9	9,1	52,1	8,2	20,0	24,7
Papier et produits connexes	198,3	212,1	18,0	220,3	18,9	47,4	46,2
Imprimerie, édition et activités connexes	39,9	46,4	6,6	52,1	6,3	13,1	17,0
Première transformation des métaux	349,7	371,0	37,4	402,3	45,0	109,4	53,1
Produits en métal	51,9	51,6	9,7	66,3	10,2	19,6	28,0
Machinerie et équipement	100,3	95,7	18,1	122,5	20,2	33,2	55,6
Matériel de transport	210,6	228,3	40,0	255,4	40,6	52,6	45,0
Produits électriques et électroniques	168,6	154,6	27,7	214,3	32,7	51,5	69,9
Produits minéraux non métalliques	51,3	55,2	9,2	63,8	9,3	18,3	19,4
Produits du pétrole et du charbon	112,4	134,5	14,2	131,7	11,5	36,9	26,4
Produits chimiques	80,2	90,7	11,5	99,0	12,2	28,3	26,7
Autres industries manufacturières	34,8	43,0	8,0	49,6	7,9	16,6	14,7
Moyenne[1]	113,3	122,9	16,6	136,8	17,4	33,2	36,2

1 Moyenne pour l'ensemble des observations annuelles sur les industries de la classification à deux chiffres.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

l'emploi des établissements en croissance par rapport aux établissements en décroissance. Des données similaires au niveau de la classification à deux chiffres sont présentées dans le tableau 9-2 pour la taille moyenne (en termes de salariés) de tous les établissements, soit les établissements en croissance, en décroissance, les nouveaux venus et les établissements disparus. La décroissance et la croissance moyennes de l'emploi dans les établissements permanents y sont également présentées. Au chapitre 3, nous avons constaté que la taille moyenne des nouveaux établissements et des établissements disparus était plus grande que les variations moyennes de l'emploi dans les établissements permanents. Nous avons remarqué que la taille moyenne des établissements en perte de vitesse était plus grande que celle des établissements en croissance. Tant les nouveaux établissements que les établissements disparus étaient plus petits par rapport à la taille moyenne des établissements. Ces tendances existent aussi généralement au niveau de la classification à deux chiffres, en particulier dans le cas de la différence entre les nouveaux venus et ceux qui sont disparus et la taille moyenne des établissements.

Les données des tableaux 9-1 et 9-2 mesurent, sur une base annuelle, les composantes des gains et des pertes d'emplois. De cette façon, elles mesurent l'ampleur du changement à court terme. Pour examiner le changement à long terme au niveau de la classification à deux chiffres, nous utilisons les données sur l'entrée et la sortie d'établissements provenant d'une comparaison de la situation des établissements en 1970 et en 1979.

Au tableau 9-3, nous présentons, pour 20 industries manufacturières selon la classification à deux chiffres, la part de l'emploi en 1979 des établissements créés depuis 1970 et la part de l'emploi en 1970 des établissements disparus en 1979. Durant la décennie couverte par ce tableau, le taux moyen de perte d'emplois due à la disparition d'établissements s'élevait à 20 %. Le taux le plus bas se retrouvait dans la première transformation des métaux (6 %); le taux le plus élevé était celui du vêtement (43 %). Le taux moyen de gain d'emplois dû à la création d'établissements s'élevait à 18 %. Le taux le plus bas se trouvait dans le tabac (4 %); les taux les plus élevés étaient ceux du caoutchouc et des produits en plastique, du vêtement et des machines (de 26 à 28 %).

Les données désagrégées au niveau de la classification à deux chiffres confirment ainsi l'importance du changement à long terme qui se dégageait des données pour l'ensemble du secteur manufacturier présentées au chapitre 3. Dans le secteur manufacturier, les gains d'emplois et les pertes d'emplois ne viennent pas du fait que les pertes d'emplois sont concentrées dans certaines industries et les gains dans d'autres secteurs. Chacune des industries analysées selon la classification à deux chiffres se caractérise pour un changement intra-industriel considérable.

Tableau 9-3

Parts de l'emploi à long terme dans les établissements nouveaux ou disparus[1], industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970 et 1979

En pourcentage

	Part de :	
	l'emploi en 1979 dans les nouveaux établissements depuis 1970	l'emploi en 1970 dans les établissements disparus depuis 1979
Aliments et boissons	10,5	19,0
Produits du tabac	3,8	24,2
Produits en caoutchouc et en plastique	26,5	14,2
Produits du cuir	15,1	29,3
Textile	18,7	25,4
Bonneterie	15,2	27,8
Habillement	26,8	42,6
Bois	24,4	25,1
Meubles et articles d'ameublement	25,9	32,7
Papier et produits connexes	9,0	6,6
Imprimerie, édition et activités connexes	17,6	20,7
Première transformation des métaux	6,4	5,5
Produits en métal	24,1	27,7
Machinerie et équipement	27,8	21,0
Matériel de transport	16,4	10,8
Produits électriques et électroniques	21,1	24,2
Produits minéraux non métalliques	16,7	16,9
Produits du pétrole et du charbon	16,4	9,1
Produits chimiques	15,4	16,7
Autres industries manufacturières	18,6	23,1
Moyenne[2]	17,7	19,7

1 L'échantillon comprend les 167 industries manufacturières de la classification à quatre chiffres.

2 Moyenne pour les 167 industries manufacturières de la classification à quatre chiffres.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

La contribution relative des entrées et des sorties aux variations de l'emploi

Les données sur l'ampleur des variations de l'emploi dans certaines industries manufacturières confirment l'impression que nous avions que le changement est omniprésent. Dans les chapitres précédents, nous nous sommes également demandés, bien qu'en utilisant des sources différentes de données, si les variations de l'emploi présentaient les mêmes caractéristiques dans des pays différents. En particulier, nous avons soigneusement analysé dans quelle mesure les taux d'entrée et de sortie affichaient une variabilité différente dans le temps. Des données agrégées de séries chronologiques pour le secteur manufacturier au Canada ont montré que l'entrée était plus variable que la sortie. Des différences similaires se dégageaient tant des séries chronologiques que des données interindustrielles dans d'autres pays, comme les États-Unis. Comme nous l'avons souligné, ce phénomène a des répercussions déterminantes sur notre compréhension du processus d'adaptation. L'adaptation au changement ne vient pas seulement des variations à la sortie, mais aussi des variations dans l'entrée. Une question fondamentale doit être approfondie : quelle est l'importance de l'adaptation qui vient des deux côtés et quelles sont les conditions qui déterminent le pourcentage attribuable à un accroissement des sorties ?

Cette question a été étudiée à partir des données sur les variations annuelles de l'emploi dues à l'entrée et à la sortie d'établissements, données élaborées dans le chapitre 3 et désagrégées au niveau de la classification des industries à deux chiffres. Étant donné qu'à long terme, les variations de l'emploi sont dominées par l'entrée et la sortie d'entreprises, ce sont elles que nous avons décidé d'analyser.

La croissance nette de l'emploi (NG) est liée à l'entrée (E) et à la sortie (X) de la façon suivante :

$$NG_t = E_t - X_t. \tag{9.1}$$

En conséquence, les variations dans la croissance de l'emploi entre la période t et la période $t-1$ sont égales à :

$$NG_t - NG_{t-1} = (E_t - E_{t-1}) - (X_t - X_{t-1}). \tag{9.2}$$

La croissance nette de l'emploi peut s'accroître parce que l'entrée augmente ($E_t - E_{t-1}$ est positif) ou que la sortie diminue ($X_t - X_{t-1}$ est négatif). La croissance de l'emploi peut diminuer parce que l'entrée diminue ou que la sortie s'accroît. Le degré de changement de la croissance nette représenté par les variations à l'entrée comparativement aux variations à la sortie déterminera si l'adaptation se produit surtout au niveau de l'entrée ou à celui de la sortie des entreprises.

La première variable utilisée pour mesurer ce changement est la suivante :

$$R = -\frac{X_t - X_{t-1}}{NG_t - NG_{t-1}}, \tag{9.3}$$

où R représente la proportion du changement dans la croissance nette de l'emploi qui vient d'un changement dans les sorties.

Puisqu'il est important de savoir comment la sortie s'adapte à des changements positifs ou négatifs de la croissance de l'emploi, deux variantes sont utilisées. Ce sont :

$$R1 = R \tag{9.4}$$

lorsque $NG_t - NG_{t-1} > 0$ et

$$R2 = R \tag{9.5}$$

lorsque $NG_t - NG_{t-1} < 0$.

$R1$ représente la contribution que fait le changement des sorties lorsque les variations dans la croissance nette de l'emploi sont positives; $R2$ correspond à la contribution que fait le changement des sorties lorsque les variations dans la croissance nette de l'emploi sont négatives. Mais $R2$ ne mesure peut-être pas l'aspect le plus intéressant de l'adaptation. Les *variations* dans la croissance nette de l'emploi peuvent être négatives, mais la croissance nette de l'emploi peut tout de même être positive. En conséquence, la proportion des variations représentée par le changement dans les sorties, $R3$, est aussi utilisée lorsque les variations dans le taux net de croissance et la croissance nette sont toutes les deux négatives durant la période t. Cette proportion est définie comme suit :

$$R3 = R \tag{9.6}$$

lorsque $NG_t - NG_{t-1} < 0$ et $NG_t < 0$.

Ces taux ont été calculés chaque année pour toutes les industries manufacturières selon la classification à deux chiffres pour la période 1970-1981. Le tableau 9-4 renferme les moyennes pour toutes les années et pour toutes les industries. En moyenne, pour toutes les industries, le changement des sorties représentait moins de la moitié (47 %) des variations dans la croissance nette de l'emploi dues aux sorties et aux entrées. Il représente, en moyenne, 38 % lorsque les variations de l'emploi net sont positives ($R1$) et 54 %, en moyenne, lorsqu'elles sont négatives ($R2$). Lorsque les variations négatives de la croissance nette

Tableau 9-4

Contribution des variations annuelles de l'emploi dans les établissements disparus aux variations nettes de l'emploi découlant de l'entrée et de la sortie d'établissements[1], secteur manufacturier au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970-1981

	R	*R*1	*R*2	*R*3
		En pourcentage		
Moyenne	47	38	54	67
Écart type	24	38	32	40
		Nombre		
Nombre d'observations	200	84	116	89

1 Voir le texte pour une définition de *R* et de *R*1 à *R*3. Les moyennes ont été calculées à partir de données annuelles des industries au niveau de la classification à deux chiffres pour la période 1970-1981.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

s'accompagnaient également d'une baisse de l'emploi, le pourcentage représenté par le changement des sorties s'élevait à 67 % (*R*3). Les moyennes de *R*2 et de *R*3 sont toutes deux significativement plus grandes que *R*1.

En conséquence, les sorties contribuent à moins de la moitié de l'adaptation lorsque la conjoncture économique s'améliore et à un peu plus de la moitié, lorsqu'elle se détériore. Cette seconde proportion se rapproche du résultat obtenu au chapitre 4 à la suite d'une analyse des données du fichier du PALE pour les années de récession 1981-1982. Mais lorsque le taux de croissance est à la baisse et que l'emploi diminue, le changement des sorties représente 67 % des variations nettes de l'emploi.

Nous avons déjà démontré que les industries différaient beaucoup en termes de leur taux de sortie. Des données peu concluantes ont également été présentées, à partir des données du fichier du PALE, à l'effet que le degré d'adaptation venant des sorties est inversement proportionnel aux taux de sortie. Lorsqu'il est normal que les taux de sortie soient élevés (à cause de la concurrence au sein d'une industrie), ils sont moins influencés par l'évolution de l'ensemble de la conjoncture économique. Des taux normalement élevés signifient que la baisse de l'emploi a moins de chance de nécessiter des déplacements additionnels en regard des sorties et de la réduction des activités. L'adaptation se fait surtout au moyen de taux d'entrée moins élevés.

Cette relation a été vérifiée en utilisant les données sur la base de la classification à deux chiffres pour le secteur manufacturier. Nous avons fait une régression des valeurs moyennes de *R* pour 20 industries selon la classification à deux chiffres par rapport aux taux moyens de sortie des industries. Le coefficient était négatif et significatif au niveau de 10 %. Encore une fois, des données peu concluantes nous portent à croire que, dans les industries où le renouvellement des emplois est élevé, il y a moins d'adaptation par le biais des sorties.

Le renouvellement des emplois et la concurrence des importations

Il est aussi important de déterminer comment se fait le renouvellement des emplois que de mesurer l'importance de l'adaptation continuelle dans l'économie. Nous allons maintenant analyser dans quelle mesure le renouvellement est lié à des caractéristiques industrielles mesurables. Dans les sections précédentes, nous avons étudié les relations entre l'entrée, la sortie et la croissance (voir le tableau 3-3). Cette section porte sur un second facteur, soit son ouverture au commerce extérieur, ce dernier pouvant agir sur le degré d'adaptation dans une industrie.

Les problèmes d'adaptation sont étudiés le plus souvent en regard d'industries en concurrence avec des importations. Deux questions sont liées au contenu de ces travaux. La première est le niveau auquel la concurrence des importations a imposé des taux de sortie indûment élevés à ces industries. La seconde est le niveau auquel les taux de renouvellement des emplois sont particulièrement faibles dans ces industries et, en conséquence, portent à croire que la marge d'adaptation normale ou habituelle est moins grande dans ces industries.

L'étude de ces questions se poursuit en deux étapes. Premièrement, les industries manufacturières qui avaient un coefficient élevé de pénétration des importations ont été séparées de celles dont le coefficient de pénétration était faible; ce coefficient correspond au ratio pour 1970 des importations aux ventes intérieures. Les taux moyens de sortie pour une décennie (1970-1979), en fonction du nombre d'établissements et des parts de l'emploi, ont été calculés au niveau de la classification à quatre chiffres de la CAE pour chaque groupe d'industries (tableau 9-5). Pour ces taux, les différences entre les deux groupes étaient relativement mineures. Les moyennes des données sur les taux de cessation d'emploi ont également été calculées pour le groupe principal (au niveau de la classification à deux chiffres) des industries manufacturières et elles sont rapportées au tableau 9-5. Les taux globaux de cessation

Tableau 9-5

Comparaison des taux de sortie des établissements et des taux de roulement de la main-d'œuvre, selon le degré d'ouverture aux importations, industries manufacturières, Canada, années 70 et début des années 80

En pourcentage

	Moyenne pour les industries ouvertes aux importations[1]	
	Sous la médiane	Au-dessus de la médiane
Taux de sortie[2], 1970-1979 :		
Pourcentage des établissements disparus :		
des entreprises fermées	29,3	28,4
des entreprises permanentes	17,2	18,8
Pourcentage des employés des établissements disparus :		
des entreprises fermées	4,2	4,4
des entreprises permanentes	4,4	4,9
Taux de cessation d'emplois[3], 1975-1983 :		
Licenciements ou mises à pied		
Mises à pied	11,2	12,9
Licenciements	13,0	10,0
Départs naturels		
Démissions	9,5	9,4
Autres motifs[4]	13,1	15,5
Ensemble des cessations d'emploi	46,8	47,8

1 L'ouverture aux importations est mesurée par le ratio des importations à la consommation intérieure.

2 Les entreprises (ou les établissements) disparus sont ceux qui existaient en 1970, mais pas en 1979. Les entreprises (ou les établissements) permanents existaient en 1970 et en 1979. Les pourcentages sont exprimés en fonction de 1970. Les données sur les sorties sont basées sur la classification à quatre chiffres du secteur manufacturier : 167 industries.

3 Les cessations d'emploi sont exprimées en pourcentage de l'emploi total. Les données du tableau correspondent à des moyennes pour la période 1975-1983, exception faite de 1980. Les données sur les cessations d'emploi sont basées sur la classification des industries au niveau des deux chiffres, mais la bonneterie et le vêtement ont été combinés.

4 Correspond à l'ensemble des départs, sauf les licenciements ou mises à pied et les démissions.

SOURCES Statistique Canada, compilations spéciales; et Robertson [1987*a*], tableaux A-4 à A-12, s.p. et données additionnelles fournies par l'auteur.

d'emploi étaient très rapprochés pour les deux groupes. Ces données nous amènent à conclure qu'il existe peu de différence entre les industries manufacturières en concurrence avec les importations et les autres.

Nous avons également étudié quatre groupes industriels majeurs généralement considérés comme vulnérables aux importations [Conseil économique du Canada, 1988*b*]. Il s'agit du cuir, des textiles, de la bonneterie et de l'habillement. Dans le premier cas, nous avons compilé la moyenne des taux annuels de sortie et de décroissance des établissements (tableau 9-6), de même que plusieurs autres caractéristiques. Les taux de sortie et de décroissance sont légèrement plus élevés pour ces industries que pour le secteur manufacturier en général, mais les taux d'entrée et de croissance le sont eux aussi. En outre, le taux minimal de sortie plus le taux minimal de décroissance, une variable d'approximation proposée par l'OCDE [1987, p. 107] pour le volume de renouvellement à caractère structurel, est lui aussi généralement plus élevé dans ces industries. Ces industries se caractérisent par un dynamisme intra-industriel plus marqué et non pas plus faible que le reste de l'économie.

Finalement, nous avons analysé les taux de départ dans les industries vulnérables aux importations pour les années 1975-1979, une période de croissance soutenue (tableau 9-7. Le taux global de cessation d'emploi pour chacune des industries vulnérables aux importations ne diffère pas de façon significative de celui de l'économie, ni de celui de l'ensemble du secteur manufacturier. Le taux de licenciement est un peu moins élevé et le taux d'abandon un peu plus élevé que pour l'ensemble de l'économie. Donc, dans ces industries plus qu'ailleurs, l'adaptation se fait davantage par le biais des départs naturels « volontaires » par rapport à l'ensemble des cessations d'emploi.

L'analyse multivariée des taux d'entrée et de sortie

Jusqu'à maintenant, nous avons étudié les composantes des variations de l'emploi en ne faisant que des comparaisons bidimensionnelles. Les taux d'entrée et de sortie ont été comparés l'un à l'autre durant des périodes données où nous avons fait des recoupements avec une seule caractéristique des industries, comme la croissance ou le degré de concurrence des importations. Le problème que pose ce genre d'analyse est bien connu. Il se peut qu'elle mesure de façon incorrecte l'importance d'un rapport parce qu'elle ne prend pas en considération d'autres facteurs significatifs qui agissent sur l'entrée et la sortie. Dans cette section, l'analyse des pages précédentes est élargie en ayant recours

Tableau 9-6

Caractéristiques des établissements disparus et en perte de vitesse dans quatre industries manufacturières vulnérables aux importations, Canada, 1970-1981

	Produits du cuir	Textiles	Bonneterie	Habillement	Ensemble du secteur manufacturier[1]
			En pourcentage[2]		
Caractéristiques :					
Taux de sortie	2,8	2,0	2,8	2,8	1,9
	(0,3)	(0,3)	(0,3)	(0,4)	(0,1)
Taux de décroissance pour les établissements permanents en perte de vitesse	7,1	6,7	7,8	7,8	6,4
	(0,9)	(0,7)	(0,8)	(0,6)	(0,2)
Taux de sortie/taux de décroissance	0,46	0,32	0,38	0,38	0,31
	(0,09)	(0,05)	(0,05)	(0,04)	(0,01)
Taux de sortie minimal plus taux de décroissance	6,8	4,5	6,5	6,5	5,6
Taux d'entrée plus taux de croissance pour les établissements permanents en expansion	9,1	7,5	9,0	9,0	8,7
	(0,5)	(0,5)	(0,8)	(0,7)	(0,2)
			Nombre de personnes[3]		
Emploi moyen dans les établissements disparus	45,6	36,6	46,6	32,6	36,4
	(5,6)	(3,6)	(4,1)	(2,2)	(2,1)
Baisse moyenne de l'emploi dans les établissements en perte de vitesse	13,2	15,7	16,6	11,3	17,2
	(1,1)	(1,2)	(1,3)	(0,6)	(0,9)
Emploi dans l'ensemble des établissements	78,5	93,4	88,3	56,3	112,7
	(0,8)	(1,3)	(1,1)	(0,7)	(6,1)

1 Pour chaque caractéristique, le tableau donne la moyenne des observations annuelles des industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres.
2 Il s'agit de pourcentages de l'emploi total. L'écart type de la moyenne est donné entre parenthèses.
3 Au sens d'employés.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

à une analyse multivariée pour préciser le rapport qui existe entre l'entrée et la sortie et un certain nombre de facteurs qui, d'après certains auteurs, agissent sur les deux.

Dans le cadre de travaux antérieurs, Baldwin et Gorecki [1983, 1987] se sont penchés sur le nombre d'entreprises qui sont entrées dans une industrie ou en sont sorties. Ici, l'objet de l'étude est d'étudier l'incidence sur les ressources de l'entrée et de la sortie des entreprises mesurées en fonction du nombre d'emplois créés ou perdus par rapport à l'emploi total et non pas en fonction du nombre d'entreprises concernées. Les entrées et les sorties d'établissements sont divisées en deux groupes : celles qui sont dues à de nouvelles entreprises ou à des entreprises qui disparaissent, et celles qui sont dues à l'activité des entreprises permanentes.

Les données utilisées à cette fin sont tirées du fichier de données mis au point pour étudier l'entrée et la sortie à long terme [voir Baldwin et Gorecki, 1983]. Les établissements qui existaient dans une industrie, selon la classification à quatre chiffres, en 1979 mais non en 1970, étaient considérés comme nouveaux (créations). Les établissements qui existaient en 1970 mais non en 1979, étaient considérés

Tableau 9-7

Taux de cessation d'emploi[1] dans certaines industries manufacturières vulnérables aux importations, Canada, 1975-1979

En pourcentage

		Départs naturels		Ensemble des cessations d'emploi
	Déplacements[2]	Démissions	Autres motifs[3]	
Produits du cuir	11,2	12,1	12,7	46,9
Textiles	9,9	12,1	12,2	44,7
Bonneterie et vêtements	10,3	10,8	13,7	43,8
Ensemble des industries manufacturières[4]				
Moyenne	10,3	11,2	13,3	44,1
Écart type	0,9	0,6	1,4	3,5
Ensemble des secteurs[5]				
Moyenne	12,4	11,2	13,0	45,4
Écart type	1,9	0,6	1,0	4,0

1 Calculés en pourcentage de l'emploi. Pour une définition de l'emploi, voir le chapitre 6 et l'annexe D. Le tableau donne, pour chaque industrie, le taux moyen pour la période 1975-1979.
2 Il s'agit des licenciements.
3 Correspond à l'ensemble des cessations d'emploi, sauf les licenciements et les démissions.
4 Comprend 19 industries. Voir le tableau 2-2 pour les détails.
5 Comprend 29 industries. Voir le tableau 6-6 pour les détails.

SOURCE Robertson [1987*a*], tableaux A-4 à A-8, s.p. et données additionnelles fournies par l'auteur.

comme fermés (disparitions)[1]. Puisque les établissements sont associés à des codes d'entreprise, il est possible de regrouper, au niveau de la classification des industries à quatre chiffres de la CAE, les établissements d'une même entreprise pour définir des entreprises non consolidées, et pour diviser ces dernières en entreprises nouvelles, disparues ou permanentes dans une industrie donnée. Les nouvelles entreprises sont celles qui possédaient des établissements dans une industrie donnée, selon la classification à quatre chiffres, en 1979 mais non en 1970; les entreprises disparues sont celles qui possédaient des établissements en 1970 et non pas en 1979. Les entreprises permanentes possédaient des établissements tant au début (en 1970) qu'à la fin (en 1979) de la période. La catégorie des nouvelles entreprises a été subdivisée en entreprises qui ont pris naissance en créant de nouveaux établissements et celles qui ont vu le jour en faisant l'acquisition d'un établissement. Les entreprises disparues sont subdivisées en deux groupes selon qu'elles ont procédé à une fermeture ou à une cession d'établissement. Pour les besoins de notre étude, nous nous sommes intéressés à deux groupes : les nouvelles entreprises qui ont pris naissance en créant de nouveaux établissements (catégorie 23) et les entreprises qui sont disparues en fermant leurs établissements (catégorie 34); les établissements mis en place par les entreprises permanentes (catégorie 13) et les établissements fermés par les entreprises permanentes (catégorie 14).

Voici une définition des variables dépendantes :

*SH*23 – l'emploi (mesuré en 1979) dans les nouveaux établissements appartenant à de nouvelles entreprises divisé par l'emploi total dans l'industrie en 1979.

*SH*13 – l'emploi (mesuré en 1979) dans les nouveaux établissements appartenant à des entreprises permanentes divisé par l'emploi total dans l'industrie en 1979.

*SH*34 – l'emploi (mesuré en 1970) dans les établissements fermés appartenant à des entreprises disparues divisé par l'emploi total dans l'industrie en 1970.

*SH*14 – l'emploi (mesuré en 1970) dans les établissements fermés appartenant à des entreprises permanentes divisé par l'emploi total dans l'industrie en 1970.

Dans le cadre de leurs travaux antérieurs [Baldwin et Gorecki, 1983, 1987], ces auteurs ont étudié l'effet d'un plus grand nombre de variables explicatives. Pour l'essentiel, ces variables s'inscrivaient dans un des quatre groupes suivants : 1) la croissance; 2) la rentabilité; 3) les obstacles à l'entrée; et 4) divers facteurs décrivant l'ouverture des marchés (comme la pénétration commerciale) et constituant des variables de nature différente de celles des barrières commerciales habituelles. Nous avons retenu un sous-ensemble des variables qui, d'après des études antérieures, avaient produit les meilleurs résultats. Les variables utilisées dans les régressions et leur définition suivent.

GROW – Le taux de croissance de l'industrie obtenu par la régression du logarithme de la valeur réelle des expéditions par rapport au temps pour la période 1970-1979.

VAR – La variabilité de la demande de l'industrie définie par l'écart type de la valeur réelle des expéditions par rapport aux valeurs d'une régression logarithmique des expéditions en fonction du temps pour la période 1970-1979.

PROFIT – Une mesure de la rentabilité de l'industrie pour l'année 1970 qui combine la rentabilité globale à une

mesure de la rentabilité des petites entreprises par rapport à celle des grandes entreprises. Elle correspond à (1 – *PCON*) x (*PDIFF*). Elle varie de façon opposée à la différence entre la rentabilité des grandes entreprises et celle des petites entreprises et dans le même sens que la rentabilité globale. Voici une définition des éléments de *PROFIT* : *PCON* est le taux brut pondéré de rendement (*P/K*) en 1970 de toutes les entreprises permanentes dans l'industrie durant toute la décennie; *P/K* est le taux brut de rendement défini comme la valeur ajoutée de l'ensemble des activités moins les traitements et salaires divisé par le capital-actions brut de l'industrie pour 1970; et *PDIF* est la différence, en 1970, entre le taux de rendement brut (*P/K*) de la moitié supérieure des entreprises de l'industrie, classées en fonction de leur taille, et le taux de rendement brut de la moitié inférieure.

CONC – Une mesure du degré selon lequel un petit nombre d'entreprises contrôle la production de l'industrie. Elle correspond à la proportion des expéditions de l'industrie représentée par les quatre plus grandes entreprises en 1970.

FOR – Une mesure de l'importance de la propriété étrangère correspondant à la proportion des ventes de l'industrie représentée par les entreprises sous contrôle étranger en 1970.

CA – Une mesure de l'avantage comparatif de l'industrie en 1971 correspondant aux exportations moins les importations divisé par la somme des exportations et des importations plus un.

La première variable (*GROW*) correspond au taux de croissance des expéditions de l'industrie. Son coefficient devrait être positif pour les entrées et négatif pour les sorties.

La seconde variable (*VAR*) mesure la variabilité des ventes par rapport au taux de croissance tendanciel (*GROW*). Son signe est à priori indéterminé. Une industrie où la valeur de *VAR* est élevée offre de meilleures possibilités temporaires à court terme aux nouvelles entreprises lorsque le niveau des ventes dépasse la tendance à long terme, mais la décroissance y est également plus prononcée lorsque les ventes diminuent en deçà de la tendance. Il est donc possible que l'entrée et la sortie soient toutes deux liées positivement à cette variable. Par contre, si ces fluctuations rendent l'industrie moins sûre, cela peut faire diminuer l'entrée et non pas la faire augmenter. Naturellement, la réaction dépendra du fait que le processus de production sera assez souple pour permettre aux entreprises établies de faire face aux fluctuations de la demande.

La troisième variable (*PROFIT*) mesure l'impact de l'accroissement de la rentabilité de l'entrée et de la sortie. C'est une variable d'interaction qui mesure à la fois la rentabilité des entreprises permanentes et la différence entre la rentabilité des grandes et des petites entreprises (étant donné que les nouvelles entreprises sont généralement petites). La valeur de *PROFIT* est moins élevée si la rentabilité des entreprises permanentes est moins grande ou si l'écart est plus grand entre la rentabilité des grandes et des petites entreprises. Son signe devrait être positif pour l'entrée et négatif pour la sortie.

La variable de la rentabilité est mesurée pour 1970. Puisque les parts de l'entrée et de la sortie sont calculées pour la décennie 1970-1979, il se peut que la variable ne mesure pas les variations de la rentabilité qui se produisent durant une décennie. C'est pourquoi nous avons tenté d'utiliser d'autres spécifications de la variable *PROFIT*. L'une de ces variantes était la moyenne de cette variable pour les années 1970, 1975 et 1979. Une autre était le taux de croissance de la rentabilité durant la décennie. Ces variables étaient toutes fortement liées entre elles et, finalement, nous avons opté pour la définition utilisée plus haut parce qu'il s'en dégageait l'équation la plus significative. Comme des travaux récents ont commencé à le montrer, cela nous porte à croire que les profits peuvent être durables [Mueller, 1986].

La quatrième variable (*CONC*) est utilisée pour mesurer les effets des obstacles à l'entrée. Elle correspond au coefficient de concentration de quatre entreprises. Dans des travaux antérieurs où le nombre d'entrées et de sorties des entreprises était utilisé, les auteurs ont trouvé que les variables instrumentales pour les obstacles à l'entrée réduisaient à la fois l'entrée et la sortie. Par conséquent, son signe devrait être négatif dans les deux cas.

La cinquième variable (*FOR*) mesure l'importance de la propriété étrangère. Des études antérieures [Gorecki, 1976; Baldwin et Gorecki, 1983, 1987] montrent que les nouvelles entreprises et les entreprises disparues appartenant à des intérêts étrangers ou nationaux réagissent de façon assez différente aux obstacles à l'entrée et aux variables de la rentabilité.

La sixième variable (*CA*) mesure jusqu'à quel point les exportations sont importants par rapport aux importations. Sa valeur est plus grande pour les industries qui sont plus « compétitives » en regard de ce critère. Son signe sera négatif si l'ouverture d'une industrie (mesurée par cette variable) réduit le degré auquel tant l'entrée que la sortie réagissent aux autres variables faisant partie de la régression.

Les résultats de la régression sont présentés au tableau 9-8. Le tableau donne le seuil de signification pour un test *t* bilatéral permettant de justesse de rejeter l'hypothèse nulle selon laquelle le coefficient est égal à zéro. L'échantillon choisi pour l'analyse comprenait les 167 industries manufacturières selon la classification à quatre chiffres, en excluant 26 industries classées dans les autres industries manufacturières. Étant donné que la valeur de la variable dépendante se trouve entre un et zéro, une transformation logistique de l'équation des parts[2] a été effectuée et une technique des moindres carrés ordinaires a été utilisée[3].

Les données agrégées pour le secteur manufacturier utilisées au chapitre 3 affichaient une différence importante dans le comportement de la série chronologique de l'emploi global associée à la création de nouvelles entreprises et à la création de nouveaux établissements par les entreprises permanentes[4]. La première variait plus que la seconde au cours des années. Une différence semblable, mais moins forte existait également pour l'emploi associé aux taux de fermeture d'établissements des entreprises disparues ou fermées. L'analyse de régression interindustrielle confirme ces différences. Les équations de régression pour la création d'établissements par les entreprises permanentes (*SH*13), de même que les équations de fermeture (*SH*14) ne sont pas significatives aux seuils conventionnels; les équations pour les nouveaux établissements des nouvelles entreprises (*SH*23) et pour les établissements fermés des entreprises disparues (*SH*34) sont significatives.

Les résultats de la régression montrent que des taux de croissance plus élevés font augmenter l'entrée et diminuer la sortie; une variabilité (*VAR*) plus grande fait augmenter et l'entrée et la sortie. Ces résultats confirment nos conclusions antérieures selon lesquelles l'entrée réagit davantage que la sortie aux fluctuations économiques. Dans les équations pour les nouvelles entreprises (*SH*23) et pour les entreprises disparues (*SH*34), la variable de la croissance (*GROW*) est significative au seuil de 1 % pour l'entrée (*SH*23), mais elle ne l'est pas pour la sortie (*SH*34). Bien que la variabilité (*VAR*) soit significative dans les deux équations, son coefficient est plus élevé pour l'entrée.

Le coefficient de la variable de la concentration (*CONC*) est négatif de façon significative tant pour *SH*23 que pour *SH*34. Il y a moins d'entrées et moins de sorties dans les industries concentrées. Nous avons déjà indiqué que l'entrée et la sortie sont liées entre elles. Des taux d'entrée élevés devraient également entraîner des taux de sortie élevés, si ce n'est que parce que les nouvelles entreprises font faillite à des taux élevés. Le coefficient négatif de la variable de la concentration confirme donc qu'il y a moins de sorties dans

Tableau 9-8

Résultats des régressions[1], faites à partir d'une transformation logistique, sur les parts de l'emploi dans les établissements nouveaux et disparus, 141 industries manufacturières, Canada, 1970-1979

	Variables dépendantes : parts de l'emploi dans les établissements :			
	créés par des entreprises		fermés par des entreprises	
	Nouvelles (*SH*23)	Permanentes (*SH*13)	Fermées (*SH*34)	Permanentes (*SH*14)
Variable explicative :				
GROW	0,1168	–0,0422	–0,0307	–0,0604
	(0,0325)	(0,0359)	(0,0274)	(0,0522)
	[0,0005]	[0,2432]	[0,2660]	[0,2503]
VAR	0,0112	0,0006	0,0071	0,0021
	(0,0022)	(0,0027)	(0,0019)	(0,0038)
	[0,0001]	[0,8205]	[0,0004]	[0,5830]
PROFIT	0,9114	0,4960	0,8567	0,6573
	(0,7373)	(0,7386)	(0,6297)	(2,3076)
	[0,2189]	[0,5035]	[0,1753]	[0,7764]
CONC	–0,0169	0,0023	–0,0248	0,0033
	(0,0053)	(0,0055)	(0,0046)	(0,0074)
	[0,0018]	[0,6823]	[0,0001]	[0,6540]
FOR	–1,0366	0,7655	–0,8976	1,0818
	(0,3941)	(0,4257)	(0,3320)	(0,5716)
	[0,0097]	[0,0754]	[0,0079]	[0,0616]
CA	–0,3702	0,2350	–0,4072	–0,0742
	(0,1675)	(0,1784)	(0,1448)	(0,2531)
	[0,0291]	[0,1912]	[0,0057]	[0,7699]
$\bar{R}^2$	0,3731	0,0809	0,4458	0,0724
F	11,604	1,350	16,089	1,158
d.l.	6 117	6 92	6 120	6 89
Prob F	0,0001	0,2435	0,0001	0,3358

1 Pour une définition des variables, voir le texte. L'écart type du coefficient est donné entre parenthèses. La probabilité que $|t| > 0$ se trouve entre crochets. Chaque régression exclut les industries où la variable dépendante a une valeur nulle.

Source Statistique Canada, compilations spéciales.

les industries où les caractéristiques structurelles font diminuer l'entrée.

La rentabilité n'est pas significative, ni dans l'équation *SH*23, ni dans l'équation *SH*34. Par contre, des exportations plus importantes et des importations moindres (*CA*) sont associées à une entrée (*SH*23) et à une sortie (*SH*34) significativement moins grandes. La propriété étrangère dans une industrie est associée à une entrée et à une sortie réduites et elle est significative au seuil de 1 %.

Nous avons tenté de déterminer si la concentration et la propriété étrangère étaient liées aux variables de la croissance, de la variabilité, de la rentabilité ou de l'avantage relatif comparé. Nous l'avons fait au moyen de variables binaires permettant de faire une distinction entre les industries se situant au-dessus et en dessous de la valeur médiane de la variable de la concentration et de la propriété étrangère. Les valeurs de cette variable ont également été utilisées sous une forme multiplicative. La seule constatation solide qui s'est dégagée de cet exercice est que la propriété étrangère diminue l'effet de la variable de la variabilité (*VAR*) tant sur l'ouverture d'établissements par de nouvelles entreprises que sur la fermeture d'établissements par les entreprises qui disparaissent. Les entreprises multinationales ne réagissent pas aux fluctuations à court terme de la même façon que les entreprises nationales. Cela cadre avec les constatations d'autres auteurs selon lesquelles les multinationales possèdent un peu plus d'inertie, mais signifie que la grande différence se situe dans la réaction aux fluctuations à court terme, et non pas aux tendances à long terme [Conseil économique du Canada, 1988*b*].

Finalement, nous avons fait un test pour déterminer si les coefficients du processus d'entrée d'entreprises (*SH*23) et de sortie d'entreprises (*SH*34) diffèrent de façon significative. Nous l'avons fait en regroupant les deux ensembles de données sur l'entrée et la sortie[5]. La variable de la croissance était significativement moins élevée, au seuil de 5 %, pour les sorties que pour les entrées. Nous avons trouvé une différence semblable pour le coefficient de la variable de la variabilité (*VAR*), mais il n'était significatif qu'au seuil de 15 %. Ces résultats confirment le fait que l'entrée réagit plus que la sortie aux variations de la conjoncture économique, après avoir fait une correction pour tenir compte des autres facteurs déterminants du processus d'entrée et de sortie. Les tendances à long terme de la croissance font également augmenter davantage, et de façon significative, les ouvertures d'établissements par les nouvelles entreprises que les fermetures d'établissements par les entreprises qui disparaissent.

Conclusion

Une partie importante de l'analyse présentée dans les chapitres précédents reposait sur des données agrégées. Lorsque des données agrégées sont utilisées, il faut toujours être prudent lorsque vient le moment de tirer des conclusions. Dans ce chapitre, nous avons démontré que les conclusions les plus importantes tirées de travaux antérieurs sont encore valables à un niveau plus raffiné d'agrégation. La croissance et la décroissance des entreprises causent des changements importants à l'intérieur des industries. L'entrée et la sortie réagissent différemment aux forces économiques fondamentales. Les tendances de base à long terme ont beaucoup moins d'effets sur la sortie. L'adaptation se fait donc tant au niveau de l'entrée qu'au niveau de la sortie des établissements, mais plus à cause des variations des taux d'entrée qu'à celles des taux de sortie.

10 Conclusion

Dans cette étude, nous présentons des mesures quantitatives de l'ampleur du changement assimilé par l'économie canadienne à la suite des divers chocs qu'elle a subis depuis 1970. Nous y posons trois questions différentes. Les déplacements intersectoriels dans la taille relative des industries constituent-ils une importante source de réaffectation des ressources ? Dans quelle mesure les emplois sont-ils réaffectés entre les entreprises au fur et à mesure qu'elles progressent ou dépérissent ? Comment le renouvellement des emplois, au niveau de l'industrie et de l'entreprise, se traduit-il en termes de mouvements des travailleurs ?

Selon les vues les plus largement partagées, le changement est perçu comme une réaffectation principalement d'ordre interindustriel. Le spectaculaire exode à long terme de la main-d'œuvre agricole a sans aucun doute influencé l'importance accordée aux études sur le changement interindustriel. De plus, la tendance des économistes spécialisés dans les études sur le développement industriel à mesurer la structure du marché à partir des répartitions des entreprises selon la taille plutôt que sur la base de la dynamique interne de ces répartitions a conditionné la façon dont le changement est perçu. Vu que, dans la plupart des études sur la concentration, on a constaté que la répartition globale des entreprises selon la taille était relativement stable, peu d'études ont été entreprises sur le changement intra-industriel. Des économistes comme Nelson et Winter, Prais, Simon et Steindl ont mis au point des modèles théoriques comportant un mouvement intra-industriel considérable dans les tailles relatives des entreprises et produisant des répartitions selon la taille très similaires à celles effectivement observées, mais leurs travaux n'ont pas eu une incidence déterminante sur l'importance attribuée aux changements intra-industriels.

Certaines études empiriques laissent croire que les dimensions du changement à l'intérieur des industries sont beaucoup plus grandes qu'on le croit habituellement. Ces études aussi ont eu peu d'effets pour un certain nombre de raisons. Les études du ministère américain du Commerce faites par Churchill ont fourni des mesures de l'entrée des entreprises qui ne diffèrent pas de façon significative des taux canadiens présentés dans notre étude. Mais elles n'ont pas reçu beaucoup d'attention, pour deux raisons. Premièrement, Churchill a mesuré l'effet du changement en fonction du nombre d'entreprises plutôt que des emplois. Deuxièmement, il a constaté que la plupart des nouvelles entreprises disparaissaient rapidement; comme il n'a pas mesuré l'importance des nouvelles entreprises en longue période, ses travaux ont laissé croire que les entrées n'ont pas eu d'effets durables.

Les études sur le renouvellement des emplois ont eu plus d'influence, quoique dans ce cas aussi, certaines lacunes aient atténué l'importance des résultats auxquels elles aboutissaient. En premier lieu, les données ont dû être tirées de sources privées tant aux États-Unis qu'au Royaume-Uni. Des débats sur l'exactitude des données ont amoindri la pertinence de nombreuses constatations rapportées dans ces études [voir Storey et Johnson, 1986; Johnson et Storey, 1985]. Deuxièmement, les données n'ont pas toujours été présentées dans un format permettant d'établir des distinctions fondamentales. Notamment, la différence entre la croissance de l'emploi due aux nouvelles entreprises et celle découlant de l'expansion des entreprises permanentes n'a pas été mesurée avec beaucoup d'exactitude. Le phénomène de l'entrée, analysé dans de nombreuses études, comprend une composante de fusion et, de ce fait, n'équivaut pas réellement à la création d'emplois. Ce problème vient de l'utilisation de banques de données qui n'ont pas été initialement collectées dans le but d'effectuer des analyses exactes du renouvellement des emplois. Troisièmement, dans la plupart des études, on ne fait pas de distinction entre les changements à court terme et à long terme et, partant, on ne sépare pas le changement temporaire du changement structurel. Si une partie importante de la variation de l'emploi à court terme, ou d'année en année, dans les entreprises permanentes est annulée à long terme, les études sur le renouvellement des emplois fondées sur les données à court terme surestiment le changement structurel. Si la plupart des nouvelles entreprises disparaissent ou stagnent ultérieurement, les taux d'entrée à court terme ne saisiront pas l'importance des entrées sur une plus longue période. Enfin, le plus grand problème au sujet de ces études sur le renouvellement des emplois est que leurs auteurs ne font pas le lien entre le renouvellement des emplois dans les entreprises et les cessations d'emploi. À ce titre, ces études laissent sans réponse une question importante, étant donné qu'on ne peut les utiliser pour déterminer l'effet du renouvellement des emplois sur la réaffectation des travailleurs. À cause de ces lacunes, les lecteurs ne peuvent voir si le renouvellement des emplois constaté dans le passé contenait un

élément temporaire important et, partant, s'il n'avait qu'un lien marginal avec le nombre de travailleurs réaffectés.

Bien que les études sur la dynamique de l'emploi soient plus récentes, il existait, depuis quelque temps déjà, des données sur les cessations d'emploi qui faisaient état d'un roulement annuel des travailleurs considérable. Toutefois, ces études aussi n'ont eu qu'une incidence limitée sur la façon de percevoir le changement. Dans certains cas, les précisions permettant de faire la distinction entre les cessations d'emploi survenues en raison d'un retour volontaire aux études ou d'un départ à la retraite et celles faisant suite à des licenciements n'étaient pas disponibles. En conséquence, il était difficile d'évaluer si les cessations d'emploi concernées étaient directement liées aux fluctuations dans la situation des entreprises ou si elles découlaient de raisons personnelles comme la maladie ou la grossesse. Bien qu'une certaine composante de la catégorie des départs naturels soit indirectement liée aux mêmes facteurs qui produisent les licenciements ou mises à pied, on note toutefois qu'une partie ne l'est pas, et cette composante est souvent considérée de façon différente par les spécialistes qui étudient l'importance des cessations d'emploi attribuables au changement structurel. De plus, même lorsque des données sur les licenciements ou mises à pied étaient disponibles, on trouvait rarement une ventilation de ces données entre les travailleurs ayant quitté temporairement leur employeur et ceux ayant trouvé du travail chez un autre employeur. En faisant une telle ventilation, Feldstein [1975] a attiré notre attention sur ce phénomène, étant donné qu'il cherchait à savoir quelle proportion de l'ensemble des licenciements représente les mises à pied plutôt que les licenciements. C'est en partie pour cette raison que les données sur les cessations d'emploi n'ont pas été largement utilisées pour tirer des conclusions sur l'ampleur de la réaffectation des ressources se produisant sur les marchés du travail.

Dans cette étude, nous nous proposions, non seulement de quantifier l'ampleur de la réaffectation continuelle de la main-d'œuvre, mais aussi de le faire de façon à combler les lacunes des travaux à ce sujet. En raison de l'intérêt consacré traditionnellement à la question de la réaffectation interindustrielle, nous avons commencé notre étude en examinant l'ampleur du changement sur ce plan. Nous avons analysé les changements dans les parts relatives de l'emploi dans les industries à l'aide d'un indice de dissimilarité. Bien que l'ampleur du changement cumulatif dans l'importance relative de différentes industries sur de longues périodes ait été parfois assez grande, les taux annuels de changement obtenus à l'aide de cet indice n'ont pas été élevés. Au niveau de la classification à deux chiffres des industries manufacturières, moins de 1,5 point de pourcentage de l'emploi total s'est déplacé annuellement vers les industries dont la part augmentait, lorsqu'on compare les industries d'année en année durant les années 70; moins de 0,4 point de pourcentage par année, lorsqu'on considère uniquement le changement cumulatif entre 1972 et 1981. Même si la valeur des indices du changement variait selon les années choisies et le niveau d'agrégation utilisé, l'ampleur de la réaffectation de la main-d'œuvre à la suite des déplacements interindustriels relatifs était faible en comparaison des mesures obtenues à partir des statistiques sur le renouvellement des emplois et le roulement des travailleurs.

Le deuxième sujet important traité dans cette étude portait sur l'ampleur du changement se produisant dans l'emploi. Nous avons comblé nombre des lacunes des études précédentes à ce sujet. Pour que notre étude soit la plus complète possible, nous avons utilisé les données du Recensement des manufactures au Canada. Pour établir les distinctions importantes qui manquaient dans les études précédentes, nous avons étudié avec soin les différents aspects du changement. À cette fin, nous avons mesuré le changement dans l'emploi en utilisant tant les données sur les établissements que sur les entreprises. Les données sur les établissements mesurent la création de nouvelles unités tant par les nouvelles entreprises que par les entreprises permanentes; les sorties comprennent les établissements fermés par les entreprises disparues et par les entreprises permanentes. En mesurant le changement dans l'emploi à l'aide de ces statistiques, on évite, dans une large mesure, de compter les fusions comme des créations et des disparitions d'entreprises, comme cela a été fait dans les études antérieures. De plus, dans notre étude, nous avons utilisé les données sur les entreprises pour examiner l'importance de l'entrée due aux entreprises qui créent de nouveaux établissements, contre l'entrée découlant de la fusion ou de l'acquisition d'établissements. Enfin, nous avons utilisé des périodes différentes de temps afin d'étudier si l'ampleur absolue et l'importance relative des diverses composantes du changement dans l'emploi variaient lorsqu'on considérait une courte période plutôt qu'une longue période.

Lorsque nous avons comparé les établissements entre des années adjacentes, nous avons constaté que le renouvellement des emplois était considérable. Pour le secteur manufacturier dans son ensemble, la perte d'emplois dans les établissements en perte de vitesse représentait annuellement environ 6,5 % de l'emploi total entre 1970 et 1981; la perte d'emplois dans les établissements qui disparaissaient, environ 1,9 % annuellement. Par contre, les établissements en croissance affichaient annuellement, en moyenne, un taux de croissance de 7,6 % de leur emploi total et les nouvelles entreprises, un taux de 1,6 %. Le taux annuel de perte totale d'emplois d'environ 8 % était à peu près six fois le

taux de réaffectation de court terme de 1,3 % tel qu'estimé à l'aide de l'indice de dissimilarité, lequel mesure le changement structurel interindustriel à court terme dans les industries manufacturières de la classification à deux chiffres entre 1972 et 1981.

On a constaté qu'à court terme, une grande partie du changement dans les niveaux de l'emploi provenait de l'expansion et du repli des établissements permanents. À long terme, ce n'était plus le cas parce que les établissements en perte de vitesse ou étaient disparus ou avaient rétabli leur situation. En comparant la situation des établissements en 1971 et en 1981, nous avons obtenu un taux de sortie annuel implicite de 2,05 % et un taux de décroissance de seulement 1,25 %. Pour cette décennie, l'importance des sorties était presque le double de celle de la décroissance des établissements permanents.

Même si le taux de perte d'emplois brute annualisé sur une longue période était moins élevé que le taux à court terme, l'importance cumulative de la baisse de l'emploi à long terme était considérable. Quelque 19 % des emplois en 1971 étaient disparus en 1981 à la suite de fermetures d'établissements et quelque 12 %, à la suite du repli des établissements, pour un total de 31 %. Le taux cumulatif annuel de baisse de l'emploi, estimé à 3,6 % pour la décennie 1971-1981, était aussi élevé par rapport à l'ampleur de la réaffectation mesurée d'après l'indice de changement structurel interindustriel, lorsqu'il était calculé sur une période similaire. Pour la période 1972-1981, la mesure cumulative du changement structurel obtenue à l'aide de l'indice de dissimilarité était seulement d'environ 0,36 point de pourcentage de l'emploi par année, lorsqu'on mesurait la réaffectation au niveau de la classification à deux chiffres. Donc, qu'on utilise une courte ou une longue période, la perte d'emplois dans les entreprises se révèle importante par rapport aux mesures traditionnelles de la réaffectation interindustrielle.

L'entrée de nouveaux établissements sur une longue période était presque aussi importante que la croissance dans les établissements permanents en ce qui concerne la création de nouveaux emplois. De 1971 à 1981, l'emploi dans le secteur manufacturier s'est accru de 19 % grâce à l'entrée d'établissements et de 21 % grâce à l'expansion des établissements permanents. On constate que la majeure partie des emplois créés par les nouveaux établissements, soit presque 80 %, sont attribuables aux nouvelles entreprises plutôt qu'aux entreprises permanentes, lorsqu'on utilise les années 1970 et 1979 comme bornes de comparaison. Ainsi, contrairement à l'impression laissée par les études précédentes, la sortie et l'entrée d'établissements ont un effet cumulatif considérable dans le temps, et cela est en grande partie lié à la création de nouvelles entreprises et à la disparition d'anciennes.

Ce processus de changement dans l'emploi n'est pas particulier au Canada. Nous avons aussi étudié l'expérience des États-Unis, de la France, de l'Allemagne de l'Ouest, de la Suède, du Japon et du Royaume-Uni. En général, les conclusions que nous avons tirées au sujet des processus d'adaptation pour le Canada étaient valables pour ces autres pays.

Le troisième point sur lequel a porté notre étude était l'ampleur du roulement des travailleurs. Dans ce cas, les données nous ont permis de mieux appréhender ce phénomène. D'abord, la répartition des cessations d'emploi était faite à un niveau suffisamment raffiné pour appaiser les critiques voulant qu'une grande partie du changement saisi par ces données soit, ou bien sans importance, ou bien constituée d'éléments si divers qu'ils ne peuvent apporter une réponse à la question à l'étude; soit celle du changement résultant des restructurations des entreprises. Les cessations d'emploi peuvent être réparties en 10 catégories : les licenciements ou mises à pied, les conflits de travail, le retour aux études, les maladies ou les lésions, les démissions, la grossesse, la retraite anticipée, le travail partagé, les stages de formation, et les autres motifs de cessation d'emploi. À l'exception des licenciements, des démissions et des autres motifs de cessation d'emploi, les autres catégories ne représentaient chacune, en moyenne, qu'une proportion relativement faible des cessations d'emploi totales. Ainsi, les retours aux études représentaient seulement 3,9 % des cessations d'emploi totales pour l'ensemble de l'économie canadienne en moyenne au cours de la période 1974-1986, les maladies ou les lésions, 3,8 % et la grossesse, seulement 2,2 %. Ceux qui jugent que les cessations d'emploi liées à de tels facteurs devraient être exclues des analyses du changement amené par la restructuration peuvent le faire en s'appuyant sur ces données. Même si on exclut ces cessations d'emploi, le nombre des autres cessations d'emploi demeure malgré tout considérable. Les licenciements ou mises à pied expliquent 44,2 % de l'ensemble des cessations d'emploi et les démissions, 23,7 %, en moyenne.

Ce qui nous a permis d'améliorer le plus nos connaissances à ce sujet, c'est la répartition effectuée entre les cessations d'emploi temporaires et permanentes. À l'aide de données longitudinales, les cessations d'emploi sont divisées en cessations d'emploi de travailleurs qui retournent chez le même employeur dans un délai de deux ans de la cessation d'emploi initiale et de ceux qui ne le font pas. Les premières sont qualifiées de temporaires et les secondes, de permanentes, non pas nécessairement parce que, dans

ce dernier cas, les travailleurs n'ont pas réussi à se trouver un autre emploi, mais parce que le changement les force à changer leur situation : soit qu'ils quittent la population active ou qu'ils trouvent un emploi chez un nouvel employeur. En ce qui concerne les travailleurs mis à pied, quelque 57 % de ces travailleurs, en moyenne, dans tous les secteurs, sont retournés chez le même employeur entre 1974 et 1984; ce pourcentage était de 19 % seulement, en moyenne, pour les travailleurs qui avaient démissionné. Dans le secteur manufacturier, 61 % de toutes les cessations d'emploi ont été suivies d'un retour chez le même employeur de 1978 à 1984.

Ces données confirment l'argument soutenu dans des études précédentes qu'une proportion importante de la composante des cessations d'emploi représentée par les licenciements ou mises à pied est liée aux fluctuations temporaires de courte durée dans la situation des entreprises. Mais elles révèlent aussi que les licenciements et les autres formes de départs naturels ont une composante permanente importante. Le taux de licenciement permanent, dans tous les secteurs, se situait en moyenne à 8,3 % au cours de la période 1974-1983; dans le secteur manufacturier, il était, en moyenne, de 7,8 % au cours de la même période. De plus, le taux de départs naturels permanents (découlant de tous les motifs de cessations d'emploi autres que les licenciements) était au moins égal au taux de licenciement permanent. Les données sur les cessations d'emploi indiquent donc qu'il se produit une réaffectation considérable de la main-d'œuvre chaque année en réponse aux changements dans les possibilités d'emploi.

Dans cette étude, nous avons donc corrigé quelques-unes des lacunes que présentaient les études précédentes sur le changement dans l'emploi et le roulement de la main-d'œuvre. La plus importante contribution que nous ayons faite dans ce texte a peut-être été d'établir le lien entre ces deux phénomènes. Dans le passé, chaque type d'analyse a généralement été mené indépendamment de l'autre. Les travaux portant exclusivement sur le changement dans l'emploi se demandent à quel point ce dernier influe sur la population active. Quant aux études portant uniquement sur le roulement de la main-d'œuvre, elles nous laissent dans l'incertitude en ce qui a trait à la façon dont l'offre répond aux changements dans la demande de main-d'œuvre au niveau de l'entreprise.

Dans ce texte, nous avons réussi à établir le lien entre les statistiques sur le renouvellement des emplois et celles sur le roulement de la main-d'œuvre. Par exemple, dans le secteur manufacturier, le taux de perte d'emplois à court terme dans les établissements en perte de vitesse ou fermés, pendant la période 1974-1981, se situait en moyenne à 9,1 % par année. Le taux de cessation d'emploi due aux licenciements s'élevait en moyenne à 7,5 % par année, au cours de la même période.

La relation étroite entre le taux annuel de cessation d'emploi des travailleurs et le taux de changement dans l'emploi à court terme indique que les études sur le changement dans l'emploi à court terme peuvent être utilisées pour représenter le roulement de la main-d'œuvre. On peut mesurer le changement dans l'emploi en comparant l'emploi dans les établissements entre des années adjacentes (sur une courte période) ou sur une plus longue période. Les taux annualisés de changement dans l'emploi sont plus élevés quand on les mesure sur la base des années adjacentes que lorsqu'on le fait sur de plus longues périodes. La raison de ce phénomène provient du fait que le changement de l'emploi à court terme dans les entreprises permanentes comporte une composante transitoire ou temporaire. Même lorsqu'on relève une tendance dans les ventes d'une entreprise, on note des écarts à court terme considérables par rapport à cette tendance. Le changement de l'emploi à long terme traduit des changements plus permanents, ou structurels, qui se produisent au fur et à mesure que les entreprises croissent ou dépérissent.

Le fait qu'il y ait une différence dans les données statistiques sur le changement de l'emploi à court et à long termes signifie que les études à ce sujet qui ne tiennent pas compte des études sur le roulement de la main-d'œuvre ne peuvent être utilisées pour tirer des conclusions sur l'ampleur de la réaffectation imposée à la main-d'œuvre. Il se peut que le changement de l'emploi à court terme surestime le déplacement réel des travailleurs. Si les fluctuations de l'emploi sur une courte période sont transitoires pour l'entreprise, il se peut qu'elles le soient également pour les travailleurs. Si les fluctuations temporaires d'année en année de l'emploi dans les entreprises entraînent surtout des licenciements temporaires (le travailleur retournant chez le même employeur), il se peut alors que les mesures du changement de l'emploi obtenues à partir des données annuelles surestiment l'ampleur du déplacement permanent des travailleurs.

Les données présentées dans cette monographie indiquent que ce n'est pas le cas pour le Canada durant la période à l'étude. Bien qu'il y ait une proportion considérable de l'ensemble des licenciements ou mises à pied qui soient de nature temporaire, le taux de licenciement est égal ou supérieur au taux de réduction de l'emploi à court terme. Les travailleurs licenciés de façon permanente sont ceux qui ne retournent pas dans la même entreprise à court ou à long terme. Ainsi, bien qu'une grande partie des fluctuations de l'emploi à court terme puissent être temporaires

pour l'entreprise (c'est-à-dire qu'elles seront partiellement annulées dans la période suivante), ce n'est pas le cas pour les travailleurs. Même si les taux de perte d'emplois sur une courte période peuvent ne pas refléter les facteurs à plus long terme qui entraînent des changements dans la situation des entreprises, ils reflètent étroitement l'ampleur de la réaffectation imposée à la main-d'œuvre.

La principale conclusion de notre étude est que la réaffectation de la main-d'œuvre, qu'elle soit mesurée à partir des emplois ou des cessations d'emploi, est considérable. Bien qu'on y trouve une forte composante temporaire, la proportion de ces mouvements qui mène à un changement permanent (soit dans la position relative de l'entreprise, soit dans celle de l'employeur d'un travailleur) est élevée. Les conséquences de ces ajustements sont doubles. Premièrement, il faudra consacrer plus d'attention au changement intra-industriel dans les travaux dans le champ de l'économie industrielle. Deuxièmement, en ce qui concerne toutes les études sur l'incidence sur la main-d'œuvre des changements dans les politiques publiques, il faudra apporter plus d'attention à la nature du processus d'adaptation. À tout le moins, il faudra se départir de l'opinion que la réalité est relativement statique et que le système de marché possède peu de capacité d'adaptation.

Il reste encore beaucoup de travaux à réaliser sur le processus d'adaptation; néanmoins, cette étude apporte une contribution, quoique limitée, à notre compréhension d'un aspect de ce processus, soit la mesure dans laquelle l'entrée et la sortie sont des phénomènes différents. La signification d'ensemble de ces travaux réalisés à partir de séries chronologiques, de données transversales, de régressions et d'études effectuées dans d'autres pays, est qu'il y a une différence importante entre les deux.

La sortie fait partie d'un phénomène d'autosélection. Tandis que de nombreux changements exogènes dans l'environnement, du progrès technologique aux modifications dans la politique commerciale, influent sur les entreprises de toute industrie, le taux agrégé d'échec au cours des années est relativement constant. Ce résultat signifie que ce n'est pas tellement le type de choc exogène qui importe, mais plutôt la capacité à s'adapter de la direction des entreprises. Dans toute population d'entreprises, il y aura un pourcentage relativement constant de ces dernières qui y arriveront, quelle que soit la situation.

Les faits indiquent également que, sur une longue période, l'adaptation est fonction principalement de l'entrée d'entreprises et non de la sortie. Dans un monde où la croissance est généralement positive, la réaffectation des ressources d'une industrie à l'autre s'effectue principalement par la réduction des taux d'entrée et non pas par l'augmentation des taux de sortie; les industries croissent non pas en réduisant surtout leur taux de sortie par rapport à d'autres industries, mais bien en augmentant leur taux d'entrée. L'adaptation se produit alors parce que les travailleurs, qui normalement perdraient leur emploi en raison du repli d'une entreprise, se déplacent vers d'autres entreprises en croissance. Les données sur la mobilité présentées au chapitre 7 montrent que les travailleurs réduits au chômage à cause de ce processus ne sont pas confinés à un éventail limité d'employeurs dans la même industrie. Ils se déplacent vers d'autres industries et d'autres professions d'une manière qui suppose une mobilité considérable. Une politique gouvernementale appropriée d'aide à l'adaptation devrait faciliter plutôt qu'entraver ce mouvement naturel des travailleurs qui, sans cesse, sont mis à pied.

Bien qu'en général, les taux de sortie soient relativement constants comparativement aux taux d'entrée, ils augmentent sensiblement dans certaines circonstances. La récession des années 1982-1983 a amené un ajustement de ce type. De toute évidence, si une industrie commence à dépérir rapidement, le taux de sortie augmentera. Dans ces circonstances, les travailleurs qui ne seraient pas normalement forcés de s'adapter seront soudainement obligés de le faire. Mais, même en de telles circonstances, une partie de l'adaptation dans les niveaux de l'emploi net provient d'une réduction des nouveaux emplois correspondant aux entrées plutôt que de la seule augmentation des pertes d'emplois dues aux sorties. La proportion exacte de ces mouvements dépend du taux de décroissance. Au cours des années 70, on a estimé, à l'aide des données sur les industries manufacturières de la classification à deux chiffres, qu'en général, la moitié environ de la réduction de la croissance nette de l'emploi due aux changements conjugués dans les entrées et dans les sorties découlait de changements dans les entrées.

Pour résumer, les estimations préliminaires du nombre d'emplois appelés à disparaître dans une industrie à la suite de la libéralisation des échanges ou de l'action de tout autre facteur, ne doivent pas être considérées comme correspondant au nombre de travailleurs additionnels qui perdront leur emploi. Une partie de l'adaptation peut être absorbée par le taux « normal » de pertes d'emplois dues aux sorties qui se seraient produites de toute façon. Une partie de la perte d'emplois sera absorbée par une réduction de l'entrée. Le nombre exact de pertes d'emplois qui résulteront dans des sorties additionnelles dépendra du taux de décroissance de l'industrie. Enfin, une perte d'emploi n'est pas synonyme d'une cessation d'emploi forcée. Pour déterminer ce que signifie un nombre donné de pertes d'emplois pour la main-d'œuvre, il faut tenir compte du lien entre le changement de l'emploi ou des postes et les cessations d'emploi.

Rien de ce qui a été dit dans cette étude ne devrait être interprété comme signifiant que le changement s'effectue sans coûts ou de façon aisée. Au cours de ce processus, certains travailleurs subissent une perte de revenu considérable; certains investisseurs perdent le capital qu'ils ont investi. Par contre, le changement apporte des avantages qui sont moins aisément quantifiables. En certaines circonstances, les travailleurs se déplacent d'une entreprise à une autre pour améliorer leur situation professionnelle et leur niveau de revenu. Les entreprises disparues sont remplacées par celles qui ont des coûts moins élevés ou qui fabriquent de meilleurs produits. Dans un tel processus, ce sont les consommateurs qui y gagnent.

Nous n'alléguons pas non plus que le changement additionnel provenant de toute origine, y compris de la libéralisation des échanges, peut être accompli sans accroître les coûts de l'adaptation qui sont actuellement supportés par l'économie. Il est concevable que certains événements puissent accroître si fortement le nombre de pertes d'emplois que les mécanismes d'adaptation normaux ne fonctionnent plus. Nous ne faisons que commencer à comprendre le processus d'adaptation. Une recherche plus approfondie à l'aide des fichiers de données administratives utilisées dans ce travail pourrait nous aider à déterminer dans quelles conditions le processus d'adaptation fonctionne bien et dans quelles conditions il devient soumis à de trop fortes pressions.

À cette fin, il faudrait se pencher sur un certain nombre de questions. Dans quelle mesure les entreprises comportant plusieurs établissements supplantent-elles les autres entreprises sur le marché externe de la main-d'œuvre et effectuent-elles des mutations entre leurs divers établissements ? Les entreprises fermées et les nouvelles entreprises emploient-elles des travailleurs possédant des caractéristiques différentes de celles des travailleurs des entreprises permanentes ? Au fur et à mesure que les entreprises dépérissent, quels sont les travailleurs à être licenciés les premiers ? Si des adaptations marginales se produisent d'abord dans le cas des travailleurs qui ont la meilleure capacité d'adaptation, tels que les jeunes travailleurs, quelle importance doivent atteindre les fluctuations avant que ceux qui ont une moins grande capacité d'adaptation soient licenciés ? Bien que ces questions ne constituent qu'une partie des questions auxquelles on peut et devrait répondre, elles donnent à penser qu'il serait utile de poursuivre les travaux de recherche à ce sujet.

Ces questions n'ont pas été traitées dans cette étude. Une étude empirique doit nécessairement viser des objectifs relativement modestes. Nous y faisions une première tentative pour quantifier l'ampleur et la structure du changement qui s'opère continuellement dans l'économie canadienne. Nous aurons atteint notre but si notre analyse parvient à nous faire considérer le changement comme un processus continu plutôt que catastrophique. Nous serons alors plus susceptibles de nous demander quelle est la meilleure façon d'améliorer le processus d'adaptation; dans le cas contraire, nous serons portés à nous opposer aux modalités d'adaptation requises pour améliorer le bien-être de la société.

Annexes

A Estimation des taux annuels de changement structurel pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur manufacturier canadien

Dans le chapitre 2, nous avons étudié le degré de changement interindustriel ou intersectoriel en utilisant un indice de dissimilarité. Les courbes du changement annuel moyen mesuré à partir de l'indice cumulatif du changement structurel suivaient une pente exponentielle négative, c'est-à-dire

$$MIC \left\{k, t_0\right\} = Me^{-ak}.$$

Nous avons estimé les coefficients de la régression,

$log\ (MIC) = M' - ak$, où

MIC = le changement annuel moyen tiré de l'indice cumulatif et

k = le temps écoulé par rapport à l'année de référence, t_0.

Tableau A-1

Coefficients des régressions[1] en fonction du temps du changement annuel moyen calculé à partir des indices cumulatifs de dissimilarité, pour l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier, Canada, certaines périodes, 1947-1983

En pourcentage

	Ordonnée à l'origine	Temps	$\bar{R}^2$	F	$PROB > F$
*L*61	0,088	–0,058	0,51	16,25	0,0012
	(0,078)	(0,014)			
	[1,13]	[–4,05]			
*L*72	–1,042	–0,008	–0,01	0,844	0,3738
	(0,130)	(0,009)			
	[–8,02]	[–0,92]			
*L*118	0,539	–0,054	0,93	198,3	0,0001
	(0,039)	(0,004)			
	[13,91]	[–14,08]			
*L*47	0,376	–0,017	0,76	47,86	0,0001
	(0,026)	(0,002)			
	[14,61]	[–6,92]			
*L*12	–0,105	–0,010	0,31	7,68	0,015
	(0,039)	(0,004)			
	[–2,73]	[–2,77]			
*L*186	0,493	–0,27	0,70	35,7	0,0001
	(0,046)	(0,004)			
	[10,61]	[–5,92]			

1 Les chiffres entre parenthèses sont l'écart type du coefficient; les chiffres entre crochets sont les valeurs t de Student. Le niveau d'agrégation et l'année de référence utilisés pour chacune des équations, *L*61 à *L*186, est défini dans le texte.

SOURCE Charette et collab. [1986], tableau 2-2, p. 69, tableau 2-7, p. 82-83 et tableau 2-11, pp. 94-95; et Conseil économique du Canada, base de données CANDIDE, d'après des données de Statistique Canada.

Ces calculs ont été effectués dans le cas de plusieurs indices structurels différents. Ce sont :

*L*61 – l'échantillon de 19 industries manufacturières selon la classification à deux chiffres par rapport à l'année de référence 1961;

*L*72 – l'échantillon de 19 industries manufacturières selon la classification à deux chiffres par rapport à l'année de référence 1972;

*L*118 – l'échantillon de 118 industries manufacturières selon la classification à deux chiffres de Charette et collab. [1986] par rapport à l'année de référence 1961;

*L*47 – la désagrégation de l'ensemble de l'économie en 12 secteurs de Charette et collab. [1986] par rapport à l'année de référence 1947;

*L*12 – la désagrégation de l'ensemble de l'économie en 12 secteurs de Charette et collab. [1986] par rapport à l'année de référence 1961;

*L*186 – la désagrégation de l'ensemble de l'économie en 186 secteurs de Charette et collab. [1986] par rapport à l'année de référence 1961.

Les coefficients estimés sont présentés au tableau A-1.

B Note sur la méthode d'analyse des entrées et des sorties d'entreprises

Dans cette annexe, nous décrivons la méthode d'analyse utilisée pour obtenir les données (présentées au chapitre 3 de l'étude) sur les entreprises nouvelles, fermées et permanentes. Les données sur le renouvellement des emplois portent à la fois sur les établissements ou les usines et sur les firmes ou les entreprises.

La définition d'établissement et d'entreprise

Pour mesurer l'entrée et la sortie, nous avons recours à deux unités de production de base. Il s'agit, d'une part, de l'établissement ou de l'usine et, d'autre part, de l'entreprise. Dans la suite du texte, nous allons utiliser de façon interchangeable les termes établissement ou usine. Chacun des termes doit être défini avec soin pour que les données canadiennes puissent être comparées non seulement à celles d'autres pays, mais aussi à d'autres sources de données pour le Canada.

D'après la définition de Statistique Canada [1979, p. 13], un *établissement* « équivaut ordinairement à une fabrique, une usine ou un moulin »[1]. Dans l'annexe, nous nous limitons aux établissements qui sont classés dans le secteur manufacturier[2]. L'établissement est l'unité statistique de base dont proviennent les renseignements compilés pour le Recensement annuel des manufactures[3]. Sauf pour les mines et l'abattage qui font partie de ce recensement annuel, il n'existe aucune donnée comparable pour d'autres secteurs de l'économie canadienne.

Dans cette étude, une *entreprise* correspond, de façon générale, à tous les établissements du secteur manufacturier qui se trouvent sous un contrôle commun [Statistique Canada, 1979, p. 17-18; et 1983*a*, p. 23-25]. Une entreprise correspond donc à une notion qui ne coïncide pas forcément avec la personne juridique ou avec ce qu'on appelle parfois l'entreprise ou la personne morale. Le rapport qui existe entre la personne juridique, l'établissement et l'entreprise est résumé de la façon suivante par Statistique Canada :

> Il existe en fait un niveau intermédiaire d'organisation entre l'établissement et l'entreprise, qui est la personne juridique. Il s'agit de l'unité de propriété. Les personnes juridiques peuvent être constituées ou non en sociétés par actions, ou encore être formées d'individus. Une personne juridique peut en posséder une autre, de sorte qu'il est possible pour une entreprise de contrôler plusieurs personnes juridiques, tout comme une personne juridique peut posséder plusieurs unités d'exploitation (établissements) [Statistique Canada, 1983*a*, p. 24].

Pour déterminer si une personne juridique en contrôle une autre, il faut tenir compte non seulement des cas où, directement ou indirectement, une société « détient plus de 50 % des droits de vote de la filiale » [Statistique Canada, 1979, p. 17], mais aussi des cas de contrôle minoritaire « s'il existe des renseignements concrets à ce sujet ou si une confirmation est obtenue de l'entreprise en question » [Statistique Canada, 1983*a*, p. 25].

La date d'entrée et de sortie des entreprises et des établissements

Chaque établissement possède un numéro d'identification unique, le numéro de série enregistré ou NSE[4]. L'établissement conserve ce numéro pour chaque année durant laquelle il répond à un questionnaire du Recensement annuel des manufactures [McVey, 1981, p. 72]. Chaque entreprise reçoit également un code d'entreprise (ENT) unique. Contrairement au NSE d'un établissement, le code d'entreprise peut changer lorsqu'une entreprise (l'acheteur) fait l'acquisition d'une autre entreprise (l'entreprise acquise ou vendeuse).

Pour pouvoir quantifier les taux d'entrée et de sortie, nous avons procédé de la façon suivante :

1 si l'établissement ou l'entreprise a répondu à un questionnaire du Recensement annuel des manufactures durant l'année t et durant l'année $t + n$, l'établissement ou l'entreprise est considéré(e) comme *permanent(e)* durant la période n;

2 la première année durant laquelle un établissement ou une entreprise est enregistré(e) comme ayant répondu à un questionnaire du Recensement annuel des manufactures est l'année où il (elle) est considéré(e) comme *nouveau* ou *nouvelle*; et

3 la dernière année durant laquelle un établissement ou une entreprise est enregistré(e) comme ayant répondu à un questionnaire du Recensement annuel des manufactures est l'année où il(elle) est considéré(e) comme *disparu(e)* ou *fermé(e)*.

Lorsque les données annuelles sont compilées, *n* reçoit la valeur de un pour les entreprises et les établissements permanents. En conséquence, des statistiques annuelles sont compilées sur les entreprises ou établissements nouveaux, disparus et permanents en comparant deux années qui se suivent pour déterminer si l'entreprise ou les établissements dont elle est propriétaire ont rempli un questionnaire du Recensement annuel des manufactures durant une année ou durant les deux.

La validation des numéros d'identification

L'entrée et la sortie sont mesurées en analysant les changements dans les numéros d'identification des entreprises et des établissements. Dans cette section, nous nous demanderons pour quelle raison ces numéros d'identification sont attribués et retirés.

Le code d'établissement

L'ouverture et la fermeture d'un établissement, par définition, ont lieu en même temps que l'apparition et la disparition d'un code d'établissement. À quel point cette définition permet de faire des estimations valables des ouvertures et des fermetures dépend de la façon de procéder de l'organisme statistique pour attribuer des codes d'établissement. La fermeture d'un établissement est ordinairement une raison de retirer un code; mais, dans certaines situations, des codes peuvent être réattribués à des établissements permanents – lorsque l'ancien code est retiré et qu'un nouveau code est attribué. Lorsque des codes sont réattribués à des établissements permanents, il y a alors surestimation des taux de sortie et d'entrée.

Des problèmes surviennent parce que les établissements, comme les entreprises, possèdent plusieurs caractéristiques dont certaines peuvent, entre autres, changer durant leur vie; en outre, le système de codification administrative peut réattribuer des numéros aux établissements, non seulement lorsqu'il ferme, mais aussi lorsque d'autres caractéristiques changent. Par exemple, si des changements dans une de ces caractéristiques, la propriété, déclenchent une nouvelle attribution d'un code, alors la création et la disparition ne correspondront pas à l'ouverture et à la fermeture d'un établissement.

Le sens des termes de création et de disparition dépend donc de la nature des événements qui ont assez d'importance pour inciter l'organisme statistique à réattribuer des codes aux établissements permanents. La règle suivie par Statistique Canada consiste à retirer le code dans le cas d'un établissement permanent et à attribuer un nouveau code seulement si l'emplacement, la propriété et le nom de l'établissement changent *tous* en même temps[5]. La règle empêche de considérer qu'un établissement a disparu s'il y a seulement un changement de propriété ou de nom.

En conséquence, la validité des mesures de l'entrée mises au point dépend de l'empressement de Statistique Canada à suivre cette règle. Nous avons eu recours à plusieurs tests pour le vérifier. Nous sommes arrivés à la conclusion suivante : à cause de la nature des critères utilisés pour la réattribution des numéros d'identification des établissements et du soin mis par Statistique Canada à respecter ces critères, l'attribution de nouveaux codes d'établissement et le retrait d'anciens codes dans le Recensement annuel des manufactures correspondent à des ouvertures et à des fermetures « véritables », avec un taux d'erreur de moins de 0,1 %. Ce n'est pas le cas dans certains autres fichiers de données où un changement de la personne juridique suffit souvent à éliminer un code et à en faire apparaître un nouveau[6].

Le code d'entreprise

Les codes d'entreprises (codes ENT) ont été utilisés pour identifier des groupes d'établissements qui se trouvaient sous un contrôle commun durant certaines périodes. Le même code ENT a été utilisé pour tous les établissements du secteur manufacturier, de l'abattage et de l'exploitation minière appartenant à la même entreprise. Il ne s'agit pas d'un code qui correspond à la personne juridique, mais d'un code qui vise à correspondre à la notion d'entreprise dont nous avons déjà parlé. Il existe des codes de personnes juridiques (Registre d'identification des entreprises ou BRID); de nouvelles valeurs sont accordées à ces codes et les anciennes valeurs sont rejetées lorsqu'il y a des modifications de la personne juridique, telles qu'une constitution en société, une fusion ou une restructuration des établissements. Étant donné que la personne juridique change beaucoup plus souvent que l'entreprise qui la contrôle, le recours à un code de personne juridique (numéro d'employeur) peut produire de « fausses » créations et disparitions. Si nous les considérons comme fausses, c'est par rapport à l'objectif que nous nous sommes fixés dans cette étude.

Comme pour les codes d'établissements, nous avons procédé à de nombreux tests de validation pour nous assurer

que les changements dans les codes ENT ne correspondaient qu'à des modifications majeures de l'organisation des entreprises. Nos tests de validation des numéros d'identification des entreprises montrent que les changements à ce niveau permettent de saisir des événements économiques importants. Il ne s'agit pas simplement de changements de nom, de réorganisations mineures des entreprises ou d'erreurs de codification [pour plus de détails, voir Baldwin et Gorecki, 1988].

Les difficultés d'application : aspects généraux

La couverture

L'utilité des statistiques d'entrée et de sortie tirées d'un fichier de données dépendra de la couverture de la population des entreprises et des établissements. Des fichiers, comme ceux de Dun et Bradstreet utilisés par Birch [1979, 1981 et 1987] et par la *Small Business Administration* des États-Unis [1984], sont incomplets, car ils ont été mis au point à partir de l'information transmise par des sociétés qui désirent être inscrites à ces fichiers pour une évaluation de leur cote de crédit[7]. D'autres fichiers, comme ceux mis en place par Storey et ses collaborateurs [1985] au Royaume-Uni, s'alimentent à des sources différentes dont aucune ne constitue un recensement complet.

La majorité de ces difficultés sont surmontées en ayant recours au Recensement canadien des manufactures pour mesurer l'entrée et la sortie. Les données pour le Canada sont rassemblées par l'organisme statistique officiel et, en conséquence, elles reposent sur la compétence professionnelle et la couverture étendue associées à la conduite des recensements nationaux.

Des difficultés peuvent également survenir au niveau de la couverture, non pas parce que la couverture est incomplète, mais parce qu'elle n'est pas tenue à jour ou qu'elle change avec les années. C'est souvent dû au fait qu'on tarde à ajouter de nouvelles entreprises à un fichier de données ou à en retirer les entreprises disparues. Des efforts administratifs sporadiques, visant à mettre à jour ces fichiers en y incluant les nouvelles entreprises omises ou en retirant les entreprises disparues, peuvent fausser les données sur les créations et les disparitions pour une année spécifique. Johnson et Storey [1985], par exemple, signalent que des purges soudaines du fichier de Dun et Bradstreet vers la fin des années 70 ont faussé les taux de sortie calculés sur la base de ce fichier. Ils font également remarquer que les nouvelles entreprises sont inscrites au fichier avec un tel retard qu'il n'est pas réaliste de mesurer l'entrée et la sortie sur une base annuelle.

Parce que le Recensement canadien des manufactures est un recensement annuel, il ne souffre pas, dans l'ensemble, de ces difficultés. Il y est possible d'identifier efficacement les nouvelles entreprises à partir des dossiers administratifs de l'impôt. De plus, lorsqu'un producteur existant ne remplit pas un questionnaire du recensement, des employés expérimentés procèdent à des vérifications pour déterminer la situation de l'entreprise ou de l'établissement. Le recensement canadien est donc tenu à jour. Il est possible d'en tirer des taux annuels d'entrée et de sortie valables. On y trouve certes des délais d'inscription et des omissions, mais ils ont peu d'importance comparativement à d'autres sources de données.

Les données du recensement canadien n'échappent toutefois pas complètement au problème de la couverture qui change avec les années. On trouve également ce problème, par exemple, dans le fichier de Dun et Bradstreet pour les États-Unis. Mais il existe des données qui permettent d'estimer l'effet exact de la couverture variable d'un recensement.

Le Recensement canadien des manufactures a fait l'objet d'un changement majeur en 1978. En 1972, Statistique Canada a perdu une source de renseignements administratifs servant à identifier les nouveaux établissements [Potter, 1982, p. 21]. Il en est résulté une réduction de la couverture qui n'a été corrigée qu'en 1978 et, à un degré moindre, en 1979. En 1978, par exemple, 3 820 nouveaux établissements ont été ajoutés au Recensement des manufactures qui, d'après Statistique Canada, existaient déjà. Ces « nouvelles » unités représentaient 12 % de l'ensemble des établissements de 1978 : mais, parce que la plupart d'entre eux étaient très petits, l'accroissement des expéditions de produits manufacturés attribuable à leur ajout fut beaucoup moins important. Ces « nouveaux » établissements ne représentaient que 1,7 % de l'emploi total de 1978 [Statistique Canada, 1980*b*, p. ix]. En 1979, 1 142 autres établissements qui existaient déjà ont été ajoutés parce que la couverture a été améliorée. Ils ne représentaient que 3,3 % de l'ensemble des établissements de 1979 et seulement 0,37 % de l'emploi total [Statistique Canada, 1982*a*, p. x]. Durant ces deux années, les ajouts, dus à l'amélioration de la couverture, furent minimes.

Dans notre étude, le fichier de données mis au point pour mesurer l'entrée et la sortie à long terme ne devrait pas ressentir les effets de ce problème puisque les nouveaux établissements non comptabilisés vers le milieu des années 70 étaient enregistrés en 1979; mais les fichiers de données sur les établissements et sur les entreprises utilisés pour mesurer les taux annuels d'entrée s'en sont ressentis et des modifications ont dû être apportées pour régler ce problème. Ces modifications seront examinées dans une section ultérieure.

Le choix de l'échantillon

Il est avantageux de se servir d'un recensement officiel à cause de sa couverture étendue des données collectées. L'inconvénient, c'est qu'il peut être extrêmement coûteux de traiter l'ensemble des données pour fins d'analyse. En outre, il ne faut pas oublier que les données d'un recensement ne sont pas toutes de qualité égale.

Un établissement avec lequel Statistique Canada entre directement en contact pour les fins du Recensement annuel des manufactures peut recevoir un questionnaire complet ou un questionnaire abrégé. Voici ce qui distingue ces deux questionnaires :

> Le questionnaire complet est un questionnaire très détaillé envoyé aux établissements dont la valeur des expéditions dépasse des seuils minimums, qui varient selon la province et l'industrie d'une année à l'autre; il est conçu pour prendre en compte à peu près toutes les expéditions de l'industrie. En 1975, seule une faible partie (4,1 %) de la valeur des expéditions des produits fabriqués dans les industries manufacturières a été comptabilisée sur la base des questionnaires complets. Le formulaire abrégé constitue un questionnaire simplifié qui ressemble beaucoup à un état financier type des revenus et dépenses d'une société. On l'envoie aux petits établissements manufacturiers, dont la valeur des expéditions se situe en deçà d'un seuil minimum [Statistique Canada, 1979, p. 10].

En outre, les données pour les très petits établissements sont tirées des dossiers administratifs de l'impôt plutôt que de faire l'objet d'envoi par la poste de questionnaires abrégés. À la fin des années 70 et au début des années 80, les deux types de petits établissements[8] représentaient 5 % ou moins des expéditions des industries manufacturières : 2 % en 1970, 4,1 % en 1975 et 3,4 % en 1982. Par contre, ces établissements représentaient 40 % de tous les établissements du secteur manufacturier en 1970, 50,1 % en 1975 et 53,9 % en 1982 [Statistique Canada, 1979, p. 44; et 1984*c*, p. xiv].

Il est important de saisir la différence qui existe entre les grands et les petits établissements parce qu'il est parfois avantageux, pour des raisons de coût, de n'utiliser qu'un sous-ensemble de tous les établissements lorsqu'on mesure l'entrée et la sortie de ces derniers. De plus, la création et la disparition des petits établissements peuvent être sensibles à l'accent mis sur l'identification de ces petits établissements. Ce phénomène, quant à lui, peut varier d'une année à l'autre, selon les contraintes budgétaires imposées à l'organisme statistique et le souci que se font les élus au sujet de la paperasserie imposée aux petites entreprises.

Dans notre étude, nous n'utilisons le plus souvent, pour les motifs précités, que les établissements qui ont rempli le questionnaire complet[9]. Les répercussions de ce choix sur nos résultats ont été examinées soigneusement en comparant les taux d'entrée et de sortie calculés en utilisant l'ensemble de la population des établissements du recensement et l'échantillon du questionnaire complet seulement. C'est pour cette raison que nous nous sommes servis du fichier des données à long terme des années 1970 et 1979. L'échantillon du questionnaire complet donne des taux d'entrée et de sortie moins élevés que l'échantillon global, lorsque les nombres des établissements et des entreprises sont utilisés, mais cette utilisation n'a pas beaucoup d'effet sur l'estimation du taux d'entrée, s'il est mesuré en termes d'emploi ou d'expéditions. Les petits établissements, tels que définis par Statistique Canada, sont nombreux mais représentent un pourcentage insignifiant de l'emploi total. En outre, en ayant recours à l'échantillon du questionnaire complet, il est presque toujours possible de mesurer un plus grand nombre de caractéristiques des nouveaux établissements, parce que les données tirées de ce questionnaire renferment des renseignements plus détaillés sur les activités des établissements, et parce que certains concepts, comme celui de la valeur ajoutée, ne sont pas définis de la même façon dans le questionnaire complet et dans le questionnaire abrégé [Statistique Canada, 1979, p. 42].

Une entreprise est définie, dans le Recensement des manufactures, en fonction des établissements qui lui appartiennent. Les établissements de grandes entreprises sont plutôt classés dans les établissements à questionnaire complet et les établissements de petites entreprises, dans les établissements à questionnaire abrégé. Les raisons qui nous ont fait retenir seulement les établissements à questionnaire complet nous ont également fait choisir les entreprises propriétaires d'établissements à questionnaire complet.

Le choix de l'échantillon à questionnaire complet crée naturellement certaines difficultés additionnelles. La ligne de démarcation entre un établissement à questionnaire abrégé et un établissement à questionnaire complet a été modifiée complètement en 1975. Cette révision ne crée aucun problème majeur pour les comparaisons à long terme entre 1970 et 1979. Ce serait cependant le cas, si une comparaison était faite entre les périodes 1970-1975 et 1976-1980, parce qu'il y aurait un peu moins de créations durant la seconde période. Il s'en dégage un problème plus sérieux pour le calcul des taux annuels d'entrée et de sortie. Nous en ferons l'analyse dans une section ultérieure.

Les unités de mesure

L'importance de l'entrée peut être mesurée en termes des nombres d'établissements et d'entreprises ou de leurs extrants et intrants. Les deux types de mesures sont utilisés. Les nombres d'entreprises ou d'établissements déterminent

si l'entrée et la sortie se font facilement, et le niveau des extrants et des intrants détermine si elles sont importantes. Dans notre étude, nous utilisons l'emploi parce qu'il faut examiner la contribution de l'entrée au renouvellement des emplois.

Dans l'ensemble de l'étude, l'emploi est calculé à partir des statistiques pour tous les secteurs d'activité disponibles dans le recensement[10]. Le recensement mesure cet emploi sur la base d'un équivalent annuel. Par exemple, si un établissement emploie 60 travailleurs par mois pendant six mois, l'emploi inscrit est de 30 années-personnes. Dans certains cas, cette façon de procéder pourrait entraîner un biais systématique à la baisse dans les estimations de l'entrée et de la sortie, car 60 travailleurs et non pas 30, seraient touchés par la fermeture de l'établissement. Cela aurait un effet sur le calcul des taux d'entrée et de sortie étant donné que, fort probablement, l'emploi des établissements permanents, qui représente une partie importante du dénominateur de l'équation, ne sera pas affecté au même degré par ce phénomène. On pourrait faire l'hypothèse que les établissements nouveaux et disparus sont distribués d'une façon uniforme au cours d'une année, et qu'ainsi leur durée moyenne est d'une demi-année. Toutes les données de l'emploi brut pour l'entrée et la sortie seraient alors doublées.

Ce n'est pas de cette façon que nous avons procédé. Nous estimons que le délai d'inscription a assez d'importance dans le recensement pour que, par exemple, l'emploi total pour la première et pour la dernière année du recensement correspond essentiellement à une activité d'une année entière. Nous avons vérifié cela en examinant l'emploi dans les entreprises fermées, tant durant l'année de leur disparition que durant l'année précédente. Les différences étaient relativement mineures et nettement inférieures à 100 % comme le supposerait l'hypothèse du doublement.

Les difficultés d'application : quelques aspects précis

Nous avons rencontré un certain nombre de difficultés en mesurant l'entrée et la sortie à court terme. Les deux sections suivantes traitent de ces difficultés. La première porte sur le fichier des données sur les établissements et la seconde, sur celui des entreprises.

Le fichier des données annuelles sur les établissements

Le choix de l'échantillon

On peut obtenir des données sur l'entrée et la sortie en utilisant tous les établissements, seulement les établissements à questionnaire complet ou seulement les établissements à questionnaire abrégé. Seuls les établissements à questionnaire complet ont été retenus, étant donné, entre autres, que la couverture instable des questionnaires abrégés aurait donné lieu à des entrées et à des sorties faussées, surtout dans le cas des calculs de l'entrée et de la sortie sur une base annuelle. Les données des questionnaires complets se rapprochent beaucoup des résultats du recensement global pour la période plus longue de 1970-1979, du moins lorsque l'entrée est mesurée sur la base de l'importance des expéditions ou de l'emploi concernés.

Dans le cas des données à court terme, il ne convient pas de se servir des questionnaires complets comme base de l'échantillon. La ligne de démarcation entre les questionnaires abrégés et complets a changé avec le temps. Pour cette raison, l'utilisation des données des questionnaires complets entraînerait certains changements dans les entrées et les sorties, uniquement à cause de la reclassification des établissements. Ce problème a été réglé en incluant dans un échantillon longitudinal des établissements, tous les établissements qui avaient toujours rempli un questionnaire complet de même que ceux qui en avaient rempli un au moins une fois. Un établissement est donc classé dans les établissements nouveaux durant une année donnée parce qu'il est apparu pour la première fois durant cette année-là et qu'il avait déjà rempli un questionnaire complet ou en a rempli un à une date ultérieure.

Cette façon de procéder permet d'atténuer, mais non pas d'éliminer, les difficultés découlant des changements dans la ligne de démarcation entre les questionnaires abrégés et complets. Elle aplanit essentiellement les variations en éliminant la composante la plus instable, c'est-à-dire les établissements qui se situent sur la ligne de démarcation. Étant donné que cette ligne change généralement peu, cette procédure suffit la plupart du temps; mais, à deux occasions, des changements majeurs ont été apportés à la couverture du recensement. Pour ces cas, il a fallu effectuer des corrections dans les estimations des entrées et des sorties.

La révision majeure de la couverture des questionnaires complets en 1975

La ligne de démarcation entre les questionnaires abrégés et les questionnaires complets a fait l'objet d'une révision majeure en 1975[11]. Au début des années 70, Statistique Canada a haussé lentement les bornes pour garder à peu près le même pourcentage d'établissements dans chaque catégorie. Mais, en 1975, les bornes ont été haussées de façon spectaculaire pour réduire la tâche de traiter les réponses des petits fabricants. En conséquence, le pourcentage des établissements qui ont rempli des questionnaires

abrégés a augmenté de 36,1 % en 1974 à 50,1 % en 1975. Aucune augmentation ultérieure du même ordre n'est survenue dans le pourcentage des établissements remplissant des questionnaires abrégés, même si ce pourcentage a effectivement augmenté lentement avec le temps. En 1983, il représentait 54,9 % de tous les établissements par rapport à 50,1 % en 1975. Durant la même période, le pourcentage des salariés des établissements à questionnaire abrégé a augmenté lentement de 7,6 à 8,7 %.

La révison de la ligne de démarcation entre les questionnaires complets et abrégés en 1975 est susceptible d'avoir un effet moindre sur les estimations des entrées et des sorties grâce au recours à l'échantillon du questionnaire complet modifié que nous avons adopté[12]. En effet, les nouveaux établissements à questionnaire abrégé en 1975, mais qui sont devenus par la suite des établissements à questionnaire complet (même si c'était plus difficile après 1975 à cause des bornes plus élevées pour définir les établissements à questionnaire complet) seront quand même saisis. Mais cela n'élimine pas complètement le problème. Les établissements qui auraient fait la transition d'un questionnaire abrégé à un questionnaire complet en vertu de l'ancienne définition d'un questionnaire complet, mais qui ne la font pas en vertu de la nouvelle définition, ne seront pas saisis. L'accroissement de la taille moyenne des nouveaux établissements qui survient par la suite montre qu'il y a une certaine réduction dans les entrées calculées par suite du changement de 1975. Les nouveaux établissements comptaient, en moyenne, 20 employés entre 1970-1971 et 1973-1974, mais 28 employés entre 1975-1976 et 1980-1981. L'accroissement de la taille moyenne des établissements est survenu d'un coup, en 1975, au moment de la reclassification des établissements entre les catégories à questionnaire complet et à questionnaire abrégé.

Pour déterminer l'effet de la reclassification de 1975 sur les taux d'entrée estimés, la distribution des nouveaux établissements en 1973-1974 a été tronquée par le retrait des plus petits jusqu'à ce que la taille moyenne des nouveaux établissements comptabilisés soit égale à la taille moyenne des nouveaux établissements après 1975. En moyenne, cela a nécessité le retrait de 32,1 % des nouveaux établissements représentant 4,5 % des employés de tous ces établissements. Il s'agit là de l'estimation de la réduction procentuelle à appliquer aux données sur les entrées postérieures à 1975 pour les rendre comparables aux données calculées pour le reste de la période[13].

La variabilité de la couverture du recensement

Le recours à l'échantillon des questionnaires complets crée un second problème de mesure qui se dégage des données présentées au tableau B-1. La colonne 1 renferme le nombre d'établissements qui ont rempli un questionnaire – complet ou abrégé – pour le Recensement annuel des manufactures. La colonne 2 contient le nombre d'établissements qui peuvent être intégrés au fichier des données longitudinales, c'est-à-dire ceux qui remplissent un questionnaire complet au moins une fois. La couverture de l'échantillon des établissements (colonne 3) diminue avec le temps, reflétant le recours aux questionnaires complets dans notre étude et leur importance décroissante à la longue en termes du nombre d'établissements. Cela ne devrait pas avoir beaucoup d'effet sur les taux d'entrée et de sortie s'ils sont calculés en pourcentage du nombre d'entreprises ou d'établissements. L'effet sera encore moins grand lorsque l'entrée et la sortie sont mesurées en fonction de l'emploi, à cause de la taille relativement réduite des établissements à questionnaire abrégé.

Un second problème a découlé du changement important dans la couverture du recensement à la fin des années 70. Ce changement, s'il n'avait pas fait l'objet d'une correction aurait produit une augmentation incorrecte des entrées déclarées en 1978, et une déclaration insuffisante tant de l'entrée que de la sortie pour les années précédentes.

Les taux annuels d'entrée pour l'ensemble du secteur manufacturier sont présentés au tableau B-2. Ils ont été calculés à partir du nombre des nouveaux établissements par rapport à leur nombre total durant l'année précédente, et à partir de l'emploi dans les nouveaux établissements en pourcentage de l'emploi durant l'année précédente. Les colonnes 1 et 3 contiennent les taux estimés d'entrée avant correction. Les taux de sortie des établissements sont présentés au tableau B-3 et, à nouveau, les colonnes 1 et 3 renferment les taux estimés avant correction. Les taux d'entrée, même s'ils reposent sur les établissements à questionnaire complet ou sur ceux qui allaient finalement le devenir, affichent effectivement une augmentation anormale en 1978 (voir la colonne 1 du tableau B-2).

Pour corriger le changement dans la couverture, le nombre de nouveaux établissements et l'emploi correspondant découlant de la couverture accrue ont été identifiés et utilisés pour corriger les taux d'entrée et de sortie présentés à la colonne 1 des tableaux B-2 et B-3. La correction des taux de 1978 et de 1979 était assez simple, soit par l'élimination de la duplication dans les données. Il a été plus difficile de faire la correction pour les années précédentes.

À cause du taux élevé de fermeture des nouveaux établissements, une simple imputation aux années antérieures, des données de 1978 et de 1979 sur la couverture accrue aurait engendré une sous-estimation des créations antérieures.

Tableau B-1

Nombre d'entreprises et d'établissements du secteur manufacturier[1] selon divers critères, Canada, 1971-1982

	Établissements classés dans le secteur manufacturier			Entreprises classées dans le secteur manufacturier		
	Selon les publications de Statistique Canada[2] (1)	Selon nos définitions[3] (2)	Ratio (2)/(1) (3)	Selon les publications de Statistique Canada[4] (4)	Selon nos définitions[5] (5)	Ratio (5)/(4) (6)
1971	31 908	21 948	68,79	..	17 402	..
1972	31 553	21 896	69,39	26 926	17 265	64,12
1973	31 145	21 823	70,07	..	17 163	..
1974	31 535	22 126	70,16	26 875	17 413	64,79
1975	30 100	21 959	72,95	..	17 044	..
1976	29 053	21 530	74,11	..	16 602	..
1977	27 716	20 797	75,04	..	15 939	..
1978	31 963	21 846	68,35	26 865	16 739	62,31
1979	34 578	21 986	63,58	..	16 812	..
1980	35 495	22 077	62,20	30 160	16 715	55,42
1981	35 780	21 659	60,53	30 270	16 179	53,45
1982	35 834	21 212	59,20	30 364	15 725	51,79

1 Selon la définition du secteur manufacturier de la CAE 1970.
2 Statistique Canada (1984c), tableau 1, p. 2.
3 Pour plus de détails, voir le texte.
4 Statistique Canada (1983a), tableau explicatif VII, p. 15, pour 1978 et 1980, le tableau correspondant dans les numéros antérieurs de cette publication semestrielle et des données préliminaires fournies aux auteurs pour 1981 et 1982. Avant 1980, les données étaient publiées semestriellement. Aucune donnée n'a été publiée pour 1970 ou 1976.
5 Pour plus de détails, voir le texte.
SOURCE Statistique Canada, diverses publications et compilations spéciales. Voir notes pour plus de détails.

Pour corriger cette dernière, nous avons effectué une double imputation : premièrement, le nombre total des nouveaux établissements non saisis a été réparti sur la période 1972-1977 proportionnellement aux établissements effectivement signalés[14]; deuxièmement, les nouveaux établissements non saisis sont disparus au même rythme après leur création que les nouveaux établissements signalés. Ces deux imputations nous ont permis d'estimer le nombre de nouveaux établissements non saisis pour chaque année entre 1972 et 1977. L'emploi correspondant a été calculé en supposant que le nombre d'employés de chaque nouvel établissement non saisi était le même que la moyenne dans les établissements effectivement saisis. Les taux d'entrée corrigés sont présentés aux colonnes 2 et 4 du tableau B-2.

Les taux de sortie non corrigés des colonnes 1 et 3 du tableau B-3 ont eux aussi été révisés pour prendre en considération le fait que la couverture insuffisante de l'entrée du milieu des années 70 était de nature à occasionner un biais systématique à la baisse dans les sorties également. À nouveau, les données pour le taux de sortie des nouveaux établissements créés ont été utilisées et appliquées aux nouveaux établissements additionnels. Les taux de sortie corrigés sont présentés à la colonne 2 du tableau B-3 pour les nombres d'établissements et à la colonne 4 pour l'emploi touché par la fermeture d'établissements.

Il faut signaler que les corrections n'ont pratiquement aucun effet sur le taux moyen d'entrée calculé pour la décennie.

Le fichier des données annuelles sur les entreprises

Une entreprise correspond, par définition, à tous les établissements des industries manufacturières et primaires qui se trouvent sous un contrôle commun[15]. Si une partie plus importante de l'activité de l'entreprise est classée dans une industrie manufacturière selon la classification à quatre chiffres par rapport à toute industrie des mines ou de l'abattage selon la même classification, l'entreprise est alors

Tableau B-2

Taux annuels d'entrée des établissements dans le secteur manufacturier, corrigés et non corrigés pour les différences dans les taux de couverture, Canada, 1970-1983

En pourcentage

	Selon le nombre d'établissements		Selon l'emploi	
	Non corrigés (1)	Corrigés[1] (2)	Non corrigés (3)	Corrigés[1] (4)
1970-1971	3,39	2,31	2,22	2,12
1971-1972	4,50	4,44	1,23	1,84
1972-1973	4,82	4,67	1,18	1,80
1973-1974	5,56	5,30	1,44	2,12
1974-1975	4,74	6,52	1,45	2,13
1975-1976	2,76	3,75	1,05	1,14
1976-1977	1,84	2,22	0,68	0,90
1977-1978	10,34	4,10	3,34	1,49
1978-1979	4,84	3,46	1,65	1,14
1979-1980	5,00	5,00	1,77	1,77
1980-1981	3,42	3,42	1,27	1,27
1981-1982	6,12	6,12	2,21	2,21
1982-1983	4,59	4,59	1,58	1,58
Moyenne	4,73	4,30	1,60	1,65

1 Voir le texte pour la méthodologie utilisée pour corriger les différences dans les taux de couverture.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau B-3

Taux de sortie annuels des établissements dans le secteur manufacturier, corrigés et non corrigés pour les différences dans les taux de couverture, Canada, 1970-1983

En pourcentage

	Selon le nombre d'établissements		Selon l'emploi	
	Non corrigés (1)	Corrigés[1] (2)	Non corrigés (3)	Corrigés[1] (4)
1970-1971	4,91	4,91	1,80	1,80
1971-1972	5,14	5,43	1,87	1,96
1972-1973	4,15	4,40	1,50	1,59
1973-1974	5,53	5,99	1,57	1,77
1974-1975	4,80	5,29	1,65	1,88
1975-1976	5,11	5,55	2,18	2,45
1976-1977	5,08	5,45	1,83	2,09
1977-1978	4,42	4,29	1,78	1,86
1978-1979	4,58	4,53	1,42	1,42
1979-1980	5,40	5,40	1,90	1,90
1980-1981	7,97	7,97	2,61	2,61
1981-1982	5,92	5,92	2,53	2,53
1982-1983	5,25	5,25	2,22	2,22
Moyenne	5,25	5,41	1,91	2,01

1 Voir le texte pour la méthodologie utilisée pour corriger les différences dans les taux de couverture.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

classée dans le secteur manufacturier[16]. Notre échantillon des entreprises pour les fins du fichier des données à court terme comprend celles qui sont classées dans le secteur manufacturier[17].

Le choix de l'échantillon

Dans la section précédente, nous avons fait état de plusieurs raisons pour exclure les établissements à questionnaire abrégé. Ces raisons s'appliquent également aux entreprises propriétaires d'établissements à questionnaire abrégé. Ces dernières sont presque toujours des entreprises à établissement unique, étant donné que les établissements appartenant à des entreprises polyvalentes et à établissements multiples remplissent toujours des questionnaires complets [Statistique Canada, 1979, p. 43; McVey, 1981, p. 71]. Les établissements appartenant à des entreprises mono-industrielles et à établissements multiples tendent également à remplir un questionnaire complet, étant donné qu'ils sont plus importants que les entreprises à établissement unique [pour plus de détails, voir Statistique Canada, 1983*a*, tableau explicatif VII, p. 15]. Compte tenu de ces facteurs, nous avons décidé d'exclure les entreprises : a) qui avaient *toujours* été propriétaires d'un seul établissement (en faisant appel au code des établissements uniques et multiples), et b) dont les établissements avaient *toujours* rempli un questionnaire abrégé.

L'échantillon des entreprises comprend donc les entreprises classées dans le secteur manufacturier, mais exclut les entreprises qui avaient toujours été propriétaires d'un seul établissement lequel, de son côté, avait toujours rempli un questionnaire abrégé aux fins du Recensement annuel des manufactures. Au tableau B-1, nous présentons le nombre d'entreprises consolidées classées dans le secteur manufacturier et le nombre d'entreprises du sous-ensemble sélectionné pour notre étude. Généralement, la couverture de l'échantillon des entreprises est un peu plus restreinte que la couverture de l'échantillon des établissements

(colonnes 3 et 6); cette couverture reflète le fait qu'une entreprise à établissements multiples est comptée une fois dans le secteur des entreprises, mais plus d'une fois dans le secteur des établissements et que sont exclues les entreprises à établissement unique à questionnaire abrégé.

Le traitement des sorties temporaires

Dans un petit nombre de cas, un établissement ou tous ceux appartenant à une entreprise n'ont fait aucune déclaration pour une année donnée, mais en ont fait une avant et après cette dernière. Si nous utilisions les règles décrites auparavant, ils auraient été considérés comme des sorties suivies d'entrées, plutôt que classés dans le secteur des établissements ou des entreprises permanents. Des fonctionnaires de Statistique Canada sont d'avis que cette absence de déclaration pouvait être due à un certain nombre de facteurs : un incendie; des grèves; des réparations majeures à l'équipement; ou une stagnation de la demande. Ces cas ont fait l'objet d'une reclassification et l'établissement ou l'entreprise a été classé dans le groupe permanent plutôt que dans les sorties ou les nouveaux venus.

La possibilité de réaffectations

Le dernier problème à considérer a trait à la possibilité que la disparition d'un établissement ne concerne pas autant la fermeture d'un établissement à notre sens que la réaffectation de ce dernier.

Au niveau de l'ensemble du secteur manufacturier dont nous étudions les entrées et les sorties à court terme, des entreprises peuvent quitter ce secteur en passant au secteur de la vente en gros. Ce départ serait inscrit comme une sortie dans nos données parce que l'entreprise aurait cessé de remplir un questionnaire du Recensement des manufactures. Même s'il s'agit là effectivement d'une sortie, cette dernière ne constitue pas une fermeture et, pour certaines raisons, il serait préférable d'exclure de l'analyse ce type de réaffectation.

Il est possible, avec les fichiers de données de Statistique Canada, de suivre la trace d'une entreprise et des établissements qui lui appartiennent s'ils quittent le secteur manufacturier pour passer au secteur de la vente en gros et au détail. Mais, après quelques recherches préliminaires, le coût de cette démarche s'est révélé exorbitant. Nous nous sommes donc arrêtés à une solution de rechange la plus appropriée possible.

Les données disponibles dans le Recensement des manufactures permettent d'aborder d'une autre façon la question de la réaffectation au secteur de la vente en gros. Les activités de chaque établissement se divisent en deux grands groupes : l'activité manufacturière et l'activité non manufacturière. La somme des deux représente l'activité totale. Un élément important de l'activité non manufacturière correspond à l'achat de biens en vue de les revendre sans n'y apporter aucune transformation [pour plus de détails, voir Statistique Canada, 1979, p. 37]. Il s'agit essentiellement d'une activité de vente en gros. En conséquence, en estimant, pour l'entreprise considérée comme une entreprise disparue à cause de sa fermeture, le ratio des expéditions de produits manufacturés à l'ensemble de ses expéditions, nous pouvons obtenir un indicateur de l'importance de l'activité de vente en gros immédiatement avant la sortie. Plus ce ratio est élevé, moins il y a une chance que l'entreprise soit disparue en transférant ses activités à la vente en gros. Les résultats pour une année de référence sont présentés au tableau B-4. Les entreprises sont classées en fonction du ratio des expéditions de produits manufacturés à l'ensemble des expéditions durant l'année de sortie. Comme le montre facilement le tableau, la plupart des entreprises qui quittent le secteur manufacturier en fermant leurs établissements constituent quasiment de véritables sorties, étant donné le peu d'importance de leur activité non manufacturière. Nous n'avons donc pas approfondi davantage la question.

La détermination du mode d'entrée et de sortie

Dans notre définition de la sortie et de l'entrée d'une entreprise dans la section précédente, nous n'avons pas tenté de faire des distinctions entre les divers modes d'entrée et de sortie. Une entreprise peut quitter le secteur manufacturier en fermant tous ses établissements ou en les vendant à une ou à plusieurs autres entreprises, c'est-à-dire par cession. Parallèlement, une entreprise peut accéder au secteur manufacturier en tant que nouvelle entreprise, en ouvrant un établissement ou en achetant les établissements d'entreprises existantes, c'est-à-dire par acquisition. Dans l'analyse de l'entrée et de la sortie à long terme des entreprises, nous avons fait une distinction entre ces divers modes d'entrée et de sortie[18]. La même distinction a été retenue pour les estimations à court terme.

Pour analyser les modes d'entrée à court terme, nous avons procédé comme suit pour déterminer si l'entreprise est entrée par acquisition ou en ouvrant un nouvel établissement : si l'entreprise nouvelle a rempli une première fois un questionnaire du Recensement des manufactures durant une année donnée *et* que l'établissement ou les établissements lui appartenant alors existaient l'année précédente, l'entreprise est alors considérée comme ayant fait son entrée

Tableau B-4

Ratio de la valeur des expéditions manufacturières aux expéditions totales[1] pour les entreprises fermées[2] en 1982[3], secteur manufacturier, Canada

	Entreprises dans chaque catégorie		Expéditions manufacturières dans chaque catégorie (en pourcentage)
	En pourcentage	Nombre	
Ratio des expéditions manufacturières aux expéditions totales :			
0,00–0,0999	0,17	1	0,00
0,10–0,1999	0,51	3	0,14
0,20–0,2999	1,20	7	0,49
0,30–0,3999	2,05	12	1,80
0,40–0,4999	1,20	7	0,66
0,50–0,5999	2,56	15	5,61
0,60–0,6999	2,56	15	2,19
0,70–0,7999	3,08	18	3,27
0,80–0,8999	4,27	25	4,13
0,90–0,9999	11,11	65	30,57
1,000	71,28	417	51,14
Total[4]	100,00	585	100,00

1 Ces ratios sont déterminés à partir des données soumises par les établissements qui ont rempli le questionnaire du Recensement des manufactures. Cependant, dans le cas du questionnaire abrégé, on ne peut faire la distinction entre la valeur des expéditions manufacturières et celle des expéditions totales. C'est pourquoi le tableau ne tient compte que des entreprises fermées en 1982 qui ont rempli au moins un questionnaire complet au cours de cette année-là.

2 Sorties par fermeture d'établissement.

3 D'après la CTI pour 1980.

4 Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

par acquisition; si les établissements n'existaient pas l'année précédente, alors l'entreprise est alors considérée comme ayant fait son entrée en ouvrant un établissement nouveau. Nous avons procédé de la même façon pour les modalités de sortie : si l'entreprise disparue avait rempli pour la dernière fois un questionnaire du Recensement des manufactures durant une année donnée et que les établissements lui appartenant alors existaient encore l'année suivante (mais avec un propriétaire différent), l'entreprise est alors considérée comme étant sortie par cession; si les établissements n'avaient pas rempli de questionnaire l'année suivante, l'entreprise est alors considérée comme sortie par fermeture d'établissement[19].

Un autre problème peut se poser si une entreprise accède au secteur manufacturier en acquérant *à la fois* des établissements et en ouvrant de nouveaux établissements et si une entreprise quitte ce secteur *à la fois* par cession et par fermeture d'établissement. Le problème pourrait être réglé en comptabilisant l'entreprise deux fois ou en créant une nouvelle catégorie, soit l'entrée par acquisition et par construction de nouveaux établissements. Tour à tour, l'entreprise pourrait être classée dans une catégorie ou dans l'autre selon l'importance des établissements ouverts par rapport aux établissements acquis.

Les conséquences d'adopter la première façon de procéder peuvent être déterminées à partir des données utilisées pour mesurer l'entrée et la sortie à long terme, c'est-à-dire en ayant recours au fichier de données où les années 1970 et 1979 servaient de bornes limites. Bien que certaines entreprises aient accédé au secteur manufacturier à la fois en construisant un établissement nouveau et en en acquérant un, le chevauchement avait relativement peu d'importance. Nous obtenons ces données en comparant la situation des entreprises en 1970 et en 1979. Cette période couvrait une décennie entière. La possibilité qu'une entreprise puisse accéder au secteur manufacturier d'une façon pour ensuite se développer de l'autre a été estimée comme étant plus grande pour une période de 10 ans que pour la période d'une année adoptée pour mesurer l'entrée à court terme. Il y aurait donc beaucoup moins de chevauchement entre les deux modes d'entrée dans toute étude faisant appel à des données annuelles.

À cause de cela, nous avons décidé qu'il serait plus approprié de considérer comme nouvelle venue une entreprise accédant au secteur manufacturier par ouverture ou par acquisition d'établissement. En conséquence, une nouvelle entreprise était imputée à l'une ou à l'autre des deux catégories d'entrée en fonction de l'emploi dans les établissements nouveaux comparativement aux établissements acquis. Dans les cas des entreprises à établissements multiples, nous avons pris soin de nous assurer d'avoir fait un choix approprié.

C Le changement dans l'emploi au Canada à partir du fichier de données longitudinales sur l'emploi

Dans cette annexe, nous fournissons des estimations des taux de variation de l'emploi dans les entreprises permanentes en croissance ou en perte de vitesse, dans les nouvelles entreprises et dans les entreprises fermées. Ces estimations concernent les variations de l'emploi tant à court terme (taux annuels pour la période 1978-1986) qu'à long terme (1986 par rapport à 1978) et couvrent neuf secteurs : secteur primaire; mines, carrières et puits de pétrole; industries manufacturières; construction; transport, communications et autres services d'utilité publique; commerce de gros; commerce de détail; finance, assurance et immobilier; services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages; de même que l'ensemble de l'économie (moins l'administration publique). Les données proviennent du fichier de données longitudinales (PALE), créé à Statistique Canada par le Groupe d'intégration et analyse de microdonnées d'entreprises, appelé maintenant Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail. Dans cette annexe, nous décrivons brièvement les données du fichier du PALE, établissons des comparaisons avec celles du Recensement des manufactures, soulignons les lacunes quant à leur utilité et faisons un résumé des tableaux. On trouvera une description plus détaillée du fichier du PALE dans le document de Statistique Canada [1988].

Les données du fichier du PALE : une brève description

Les données sur l'emploi dans une entreprise sont obtenues à partir des renseignements que chaque employeur doit soumettre à Revenu Canada pour les fins d'impôt. Ces renseignements comprennent, entre autres, le revenu brut gagné pendant l'année civile, le nom de la province dans laquelle ce revenu a été gagné, les primes payées en vertu du Régime d'assurance-chômage et du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. Ces renseignements doivent être fournis au sujet de tous les individus qui ont reçu un salaire de 500 dollars ou plus d'un même employeur au cours de toute année entre 1978 et 1986. Les dossiers sont regroupés au niveau de l'entreprise, à l'aide du numéro de l'employeur apparaissant dans le Registre des entreprises de Statistique Canada; ils fournissent donc les renseignements sur les frais de personnel totaux de l'entreprise et d'autres totaux annuels, mais *non* les renseignements sur l'emploi, au départ.

Pour obtenir des données sur l'emploi dans une entreprise, Statistique Canada fait une estimation des unités moyennes de main-d'œuvre (UMM), en divisant les frais de personnel annuels de l'entreprise par la rémunération annuelle moyenne estimée obtenue séparément. La rémunération annuelle moyenne est calculée pour chaque combinaison industrie-province (au niveau de la classification à trois chiffres de la CAE), en multipliant la rémunération mensuelle moyenne par 12. La rémunération mensuelle moyenne, pour la période 1978-1982, a été calculée à l'aide des données de l'enquête ES-1 de la Division du travail (entreprises de 20 salariés ou plus). Cette enquête porte sur tous les salariés de ces entreprises à qui on a émis un feuillet de renseignements T4 supplémentaire (T4s). Les salariés gagnant moins de 500 dollars par année peuvent être exclus, étant donné que c'est seulement à partir de ce revenu que l'émission de T4s est obligatoire. Pour la période 1983-1986, le salaire moyen a été calculé à l'aide de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada qui porte sur toutes les entreprises. Les données de 1978-1982 ont été ensuite révisées pour les faire correspondre aux dernières. Néanmoins, il y a une discontinuité dans la série entre 1982 et 1983 dont on doit tenir compte dans l'interprétation des tableaux pertinents.

Il est nécessaire d'expliquer le concept d'entreprise utilisé dans le fichier du PALE. Les données sur la paie sont soumises par les employeurs à Revenu Canada. Chaque dossier porte un numéro d'identification pour fins d'impôt attribué à l'employeur par Revenu Canada, qui est un numéro de compte de retenues sur la paie (PAYDAC). Les employeurs peuvent avoir plus d'un numéro PAYDAC. Statistique Canada tient à jour un Registre des entreprises, dans lequel chaque entreprise se voit assigner un numéro d'employeur. En termes simples, Statistique Canada a choisi d'utiliser la personne morale pour attribuer les numéros d'employeur aux entreprises constituées en sociétés. Ce numéro d'employeur est lié aux numéros PAYDAC, et l'information associée à ces derniers numéros peut être regroupée sous un même numéro d'employeur. Le code CAE assigné au numéro de code de l'employeur correspond à celui de la principale activité de l'entreprise[1]. Tous les numéros PAYDAC ne se rapportent pas à une seule industrie, même si c'est le cas pour nombre de ceux-ci; donc, certains emplois attribués à une industrie de la CAE appartiendront en réalité à une autre.

Dans le cadre d'une étude précédente [Baldwin et Gorecki, 1983], l'entreprise était décrite comme étant tous les établissements appartenant à une industrie de la classification à quatre chiffres des industries manufacturières CAE relevant de la même autorité. Dans l'étude dont il est question au chapitre 3, une entreprise est définie au niveau du secteur manufacturier (annexe B). Elle pourrait l'être à un niveau plus élevé, mais plus élevé est le niveau d'agrégation, plus grande est la difficulté d'assigner au complet les données sur la création d'emplois d'une entreprise à une industrie particulière.

Le niveau d'agrégation associé à l'utilisation des numéros d'employeur pour identifier une entreprise est inférieur au niveau le plus élevé (tous les établissements relevant de la même autorité). La limite inférieure est donnée par le degré d'agrégation déjà inhérent au numéro PAYDAC. Le niveau d'agrégation inhérent au numéro d'employeur utilisé pour définir une entreprise peut être étudié en comparant le nombre d'entreprises et d'emplois relevé dans le fichier du PALE pour le secteur manufacturier, au nombre d'entreprises et d'emplois relevé dans le Recensement des manufactures en entier et dans le fichier tronqué du Recensement des manufactures qui a été utilisé dans le chapitre 3 et analysé à l'annexe B.

En ce qui concerne l'année 1978, l'échantillon tronqué des entreprises tiré du recensement ne portait que sur 59 % des entreprises comprises dans le recensement en entier, mais le nombre d'emplois dans ces entreprises était égal à 94 % du total des emplois recensés[2]. Par contre, le nombre d'entreprises manufacturières dans le fichier du PALE est plus élevé que le nombre d'entreprises dans le dossier complet du recensement (environ 41 100 contre environ 26 900 en 1978). Cela signifie que les entreprises recensées dans le Recensement des manufactures avaient en moyenne plus d'un numéro d'employeur. Le nombre d'emplois est également un peu plus élevé dans le fichier du PALE que dans le recensement (2,1 millions par rapport à 1,8 million en 1978). Une des raisons de cette différence est que le Recensement des manufactures cherche à n'inclure que les travailleurs assignés à la production ou à des tâches connexes dans les totaux des établissements, ce qu'on ne cherche pas à faire dans les comptes PAYDAC. C'est pourquoi, il est probable que les travailleurs assignés à des tâches périphériques (dans la construction et la vente) sont inclus dans les estimations du fichier du PALE sur le secteur manufacturier. Une autre raison expliquant cette différence est que le Recensement des manufactures peut accuser un retard dans le dépistage des nouvelles entreprises que les fichiers pour fins d'impôt repèrent rapidement.

Quelques mises en garde

La valeur du fichier de données du PALE est qu'il inclut d'autres secteurs en plus du secteur manufacturier. De plus, les exigences de la *Loi de l'impôt* et le niveau d'adhésion à ces dernières de la part de la population canadienne portent à croire que le fichier assure une excellente couverture. Statistique Canada a réglé le problème majeur des dossiers d'impôt multiples en regroupant les dossiers multiples d'une même société. De plus, Statistique Canada a effectué des contrôles de qualité afin de s'assurer que de nouveaux établissements qui sont en fait créés par des sociétés existantes ne reçoivent pas un code de nouvelle société. Malgré tout le soin apporté par Statistique Canada dans la mise au point de ce fichier de données, il faut tenir compte de certains aspects du fichier du PALE dans l'interprétation des données sur le changement de l'emploi qu'il fournit.

En premier lieu, le concept d'emploi utilisé, soit l'unité moyenne de main-d'œuvre, est différent de celui qui est utilisé dans le Recensement des manufactures, en ce sens qu'il est mesuré indirectement. Ce n'est pas une mesure directe fondée sur une enquête sur le nombre de salariés. Comme dans le cas du Recensement des manufactures, la mesure donnée par le fichier du PALE, ne permet pas d'établir une distinction entre l'emploi à plein temps mais saisonnier, et l'emploi à temps partiel mais permanent. Comme dans le cas du nombre d'employés relevé par le Recensement que l'on a utilisé dans le chapitre 3, le fichier du PALE ne fait pas la distinction entre un travail à plein temps s'étendant sur 40 heures par semaine et un autre s'étendant sur plus ou moins d'heures. Par contre, il fournit des statistiques sommaires qui donnent une mesure unique que l'on peut facilement comparer d'une industrie à l'autre.

Deuxièmement, le changement et le renouvellement des emplois mesurés à l'aide du fichier du PALE, comme il est constitué actuellement, ne sont pas synonymes de création ou de perte d'emplois. Les entreprises permanentes sont divisées en entreprises dont le nombre des salariés augmente et celles dont le nombre des salariés diminue. De plus, l'effet des fermetures d'entreprises (soit celles qui n'existent pas dans la dernière année, mais qui existaient dans la première) et des créations d'entreprises (soit le contraire) sur l'emploi est aussi calculé[3]. Cela permet de résumer, sur une base annuelle, les données sur la croissance et la perte d'emplois résultant de ces deux sources. Cependant, les nouvelles entreprises relevées dans le fichier du PALE peuvent être le fait de la création de nouveaux établissements, de fusions ou d'un changement dans le statut juridique (de non constituée en société à constituée en société). Comme nous l'avons mentionné au chapitre 4, les fusions ont une importance considérable et variable. Les données sur le

changement et le renouvellement des emplois, liés à la création et à la fermeture d'entreprises, obtenues à partir des renseignements sur les entreprises contiennent une composante liée aux nouveaux emplois (ou aux emplois perdus) et une composante qui résulte des emplois transférés à la suite des fusions.

À cause de la façon dont le numéro d'employeur est assigné, il est peu probable que cela entraîne un biais systématique à la hausse dans les mesures des nouvelles entreprises au niveau des grands secteurs. Pour le secteur manufacturier, la catégorie des nouvelles entreprises couvre essentiellement les nouvelles entreprises qui créent de nouveaux établissements; la catégorie des entreprises disparues, les entreprises disparues à la suite de fermetures d'établissements; de même, la catégorie des entreprises permanentes reproduit de près les taux de croissance et de décroissance de ces entreprises. Cependant, il existe une erreur dans les mesures d'entrée et de sortie, et ces dernières doivent être utilisées avec prudence. Le taux d'erreur dans les taux de gain et de perte d'emplois est moins élevé. Cet aspect est analysé plus en profondeur au chapitre 4.

En troisième lieu, étant donné que les données du PALE sur le changement dans l'emploi sont produites au niveau de l'entreprise, il est probable qu'une partie de la création d'emplois attribuée à une industrie n'est pas incluse dans cette industrie mais qu'elle le soit dans une autre. Une entreprise est classée dans une industrie en fonction de l'activité principale de ses unités. Les entreprises dont les activités sont très diversifiées apporteront un certain degré d'imprécision aux données présentées dans l'étude. Par ailleurs, en ce qui concerne le niveau d'agrégation utilisé dans l'étude, ce dernier n'est pas susceptible de constituer un problème important. Dans le fichier du PALE, le niveau de définition des entreprises est raffiné. Pour le secteur manufacturier, on relève beaucoup plus d'entreprises dans le fichier du PALE que dans le Recensement des manufactures, dans lequel l'entreprise est définie comme étant tous les établissements du secteur manufacturier relevant de la même autorité. Cette définition peut constituer un problème plus important dans le cas des statistiques sur le changement dans l'emploi calculées à partir du fichier du PALE pour des niveaux de définition plus raffinés des industries.

En dernier lieu, le salaire moyen utilisé pour déterminer le nombre de salariés à partir des données sur la paie ne peut varier d'une taille d'entreprise à une autre. Dans la mesure où les petites entreprises accordent des salaires à des taux moins élevés, l'utilisation d'un taux de salaire moyen unique est de nature à engendrer un biais systématique à la baisse dans les estimations du nombre de salariés dans les petites entreprises. Mais ce biais devrait être beaucoup moins important pour les taux d'entrée et de sortie calculés aux chapitres 4 et 8, parce que ce biais touche tant le numérateur que le dénominateur des taux estimés.

Les tableaux en annexe

Les tableaux C-1 à C-10 présentent la mesure du changement de l'emploi pour diverses catégories d'entreprises à la fois pour l'économie dans son ensemble (à l'exception de l'administration publique) et pour neuf secteurs. Les catégories relatives au changement de l'emploi correspondent à celles de la figure 1-1. Nous avons utilisé la classification CAE 1970 pour définir les secteurs de l'économie. Le niveau d'agrégation de l'industrie était le niveau divisionnel, sauf pour quelques exceptions[4]. Le fichier du PALE utilisé pour établir les tableaux de l'annexe et de l'étude elle-même était celui de février 1989, soit le dernier disponible[5].

Tableau C-1

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, ensemble des secteurs[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	8 301,5	8 702,7	8 955,2	9 178,4	8 858,6	8 571,5	9 014,0	9 378,7	8 301,5
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	4,8	2,9	2,5	–3,5	–3,2	5,2	4,0	3,6	17,0
Entreprises permanentes (net)[3]	4,4	2,5	2,2	–3,4	–3,2	5,1	3,4	3,5	9,9
En expansion[4]	10,4	9,1	8,6	6,5	6,9	10,8	9,7	10,1	24,3
En perte de vitesse[5]	6,0	6,6	6,4	9,9	10,1	5,7	6,3	6,6	14,4
Entrées et sorties (net)[6]	0,4	0,4	0,2	–0,1	0,0	0,1	0,7	0,1	7,1
Entrées[7]	2,6	2,4	2,4	2,0	2,3	2,7	2,9	2,5	25,3
Sorties[8]	2,2	2,0	2,1	2,1	2,3	2,6	2,2	2,4	18,2
Renouvellement brut des emplois[9]	21,2	20,2	19,5	20,5	21,5	21,8	21,0	21,7	82,1
Gains bruts d'emplois[10]	13,0	11,6	11,0	8,5	9,1	13,5	12,5	12,6	49,6
Pertes brutes d'emplois[11]	8,2	8,7	8,5	12,0	12,4	8,3	8,5	9,0	32,5

1 Toutes les données de ce tableau et des suivants sont tirées du fichier du PALE, février 1989. Chaque donnée du tableau est estimée indépendamment à partir des données du fichier. Par conséquent, à cause d'erreurs d'arrondissement, les relations entre les données d'une même colonne peuvent ne pas concorder.

2 Calculé en équivalence d'emploi annuel sur la base des unités moyennes de main-d'œuvre (voir le texte) pour l'ensemble des secteurs sans l'administration publique.

3 La somme de la variation de l'emploi dans les entreprises permanentes en expansion moins celle dans les entreprises permanentes en perte de vitesse.

4 La variation de l'emploi dans les entreprises permanentes qui l'ont augmenté.

5 La variation de l'emploi dans les entreprises permanentes qui l'ont réduit.

6 La somme de l'emploi dans les nouvelles entreprises moins celui dans les entreprises fermées.

7 L'emploi dans les nouvelles entreprises.

8 L'emploi dans les entreprises fermées.

9 La somme en valeurs absolues des variations de l'emploi associées aux entreprises en expansion, en perte de vitesse, nouvelles et fermées.

10 La somme des variations de l'emploi dans les nouvelles entreprises et dans les entreprises permanentes en expansion.

11 La somme des variations de l'emploi dans les entreprises fermées et dans les entreprises permanentes en perte de vitesse.

SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-2

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, secteur primaire[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	91,4	96,9	102,4	105,3	98,1	102,0	107,8	112,5	91,4
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	6,0	5,7	2,9	–6,9	4,0	5,7	4,3	2,8	26,6
Entreprises permanentes (net)[3]	3,4	1,9	0,5	–6,3	1,8	3,5	2,9	1,7	3.1
En expansion[4]	14,5	13,9	13,5	10,3	14,2	14,7	13,3	13,6	22,3
En perte de vitesse[5]	11,0	12,0	13,0	16,5	12,4	11,2	10,4	12,0	19,1
Entrées et sorties (net)[6]	2,6	3,7	2,4	–0.6	2,2	2,3	1,4	1,2	23,5
Entrées[7]	7,0	8,1	7,6	5,6	6,1	6,5	5,6	5,9	53,7
Sorties[8]	4,4	4,3	5,2	6,2	3,9	4,3	4,2	4,7	30,2
Renouvellement brut des emplois[9]	36,9	38,3	39,2	38,5	36,5	36,6	33,4	36,3	125,4
Gains bruts d'emplois[10]	21,4	22,0	21,0	15,8	20,2	21,2	18,9	20,0	76,0
Pertes brutes d'emplois[11]	15,4	16,3	18,1	22,7	16,3	15,5	4,5	16.7	49,4

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-3

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, mines, carrières et puits de pétrole[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	149,9	170,8	192,0	201,2	182,4	164,7	175,9	179,6	149,9
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	13,9	12,4	4,8	–9,3	–9,7	6,8	2,1	–5,0	13,8
Entreprises permanentes (net)[3]	12,9	11,6	4,7	–9,2	–9,1	6,1	4,4	–4,9	7,9
En expansion[4]	17,0	16,1	12,2	6,3	5,1	12,6	11,7	7,1	32,2
En perte de vitesse[5]	4,1	4,5	7,5	15,6	14,1	6,6	7,4	12,0	24,3
Entrées et sorties (net)[6]	1,1	0,8	0,1	–0,1	–0,6	0,7	–2,3	–0,2	5,9
Entrées[7]	2,6	1,6	1,1	1,2	1,2	2,4	1,6	1,2	20,3
Sorties[8]	1,5	0,8	1,0	1,3	1,9	1,7	3,8	1,3	14,4
Renouvellement brut des emplois[9]	25,2	23,0	21,8	24,4	22,3	23,3	24,5	21,6	91,2
Gains bruts d'emplois[10]	19,6	17,7	13,3	7,5	6,3	15,0	13,3	8,3	52,5
Pertes brutes d'emplois[11]	5,6	5,3	8,5	16,9	16,0	8,3	11,2	13,3	38,7

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-4

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, secteur manufacturier[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	2 067,3	2 143,6	2 176,3	2 182,9	2 001,2	1 866,4	1 979,8	2 026,3	2 067,3
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	3,7	1,5	0,3	–8,3	–6,7	6,1	2,4	1,8	–0,2
Entreprises permanentes (net)[3]	3,9	1,7	0,8	–7,9	–6,1	6,4	2,4	2,2	1,8
En expansion[4]	9,5	8,3	6,6	3,8	5,0	11,1	8,1	8,4	18,1
En perte de vitesse[5]	5,6	6,6	5,8	11,7	11,1	4,7	5,7	6,1	16,3
Entrées et sorties (net)[6]	–0,2	–0,1	–0,5	–0,4	–0,6	–0,3	0,0	–0,5	–2,0
Entrées[7]	1,6	1,2	1,0	0,8	1,1	1,9	1,6	1,2	13,9
Sorties[8]	1,8	1,3	1,5	1,2	1,7	2,2	1,6	1,7	15,9
Renouvellement brut des emplois[9]	18,5	17,5	14,8	17,5	18,8	20,0	17,0	17,4	64,1
Gains bruts d'emplois[10]	11,1	9,5	7,6	4,6	6,0	13,1	9,7	9,6	31,9
Pertes brutes d'emplois[11]	7,4	8,0	7,3	12,9	12,8	7,0	7,3	7,8	32,2

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-5

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, construction[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	445,8	454,2	449,1	471,5	421,4	404,3	413,4	444,9	445,8
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	1,9	–1,1	5,0	–10,6	–4,1	2,3	7,6	8,7	8,5
Entreprises permanentes (net)[3]	0,9	–1,3	4,2	–9,8	–4,1	2,1	6,6	7,4	3,7
En expansion[4]	15,6	14,0	17,7	10,7	16,0	18,5	19,8	20,1	23,9
En perte de vitesse[5]	14,7	15,3	13,5	20,5	20,1	16,4	13,3	12,7	20,2
Entrées et sorties (net)[6]	1,0	0,2	0,7	–0,8	0,0	0,1	1,0	1,3	4,8
Entrées[7]	4,8	3,8	4,2	2,9	4,3	4,5	5,0	4,7	40,7
Sorties[8]	3,8	3,6	3,4	3,7	4,3	4,4	4,0	3,5	35,9
Renouvellement brut des emplois[9]	38,9	36,8	38,8	37,8	44,7	43,8	42,1	41,0	120,7
Gains bruts d'emplois[10]	20,4	17,8	21,9	13,6	20,3	23,1	24,8	24,9	64,6
Pertes brutes d'emplois[11]	18,5	19,0	16,9	24,2	24,4	20,8	17,2	16,2	56,1

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-6

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, transports, communications et autres services d'utilité publique[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	863,8	850,4	817,3	839,6	807,6	754,7	772,5	781,7	863,8
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	–1,6	–3,9		–3,8	–6,6	2,4	1,2	0,0	–9,5
Entreprises permanentes (net)[3]	–1,6	–4,0	3,2	–3,6	–6,3	2,3	1,5	0,3	–10,9
En expansion[4]	5,2	4,3	7,7	3,6	2,9	6,1	6,2	6,3	11,8
En perte de vitesse[5]	6,9	8,4	4,5	7,2	9,2	3,8	4,7	5,9	22,7
Entrées et sorties (net)[6]	0,1	0,2	–0,4	–0,2	–0,3	0,1	–0,3	–0,3	1,4
Entrées[7]	0,9	1,1	0,8	0,9	0,8	1,1	1,0	1,1	9,7
Sorties[8]	0,8	0,9	1,3	1,1	1,1	1,1	1,3	1,4	8,4
Renouvellement brut des emplois[9]	13,8	14,7	14,3	12,8	13,9	12,2	13,3	14,7	52,5
Gains bruts d'emplois[10]	6,1	5,4	8,5	4,5	3,7	7,3	7,2	7,4	21,5
Pertes brutes d'emplois[11]	7,7	9,3	5,8	8,3	10,3	4,9	6,0	7,4	31,0

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-7

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, commerce de gros[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	506,7	530,6	542,3	551,0	520,0	495,6	533,4	563,7	506,7
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	4,7	2,2	1,6	–5,6	–4,7	7,6	5,7	1,8	13,2
Entreprises permanentes (net)[3]	4,9	2,3	1,7	–5,0	–4,2	8,2	5,5	2,8	12,8
En expansion[4]	11,4	9,8	9,7	7,5	8,4	15,4	12,4	11,1	28,3
En perte de vitesse[5]	6,5	7,6	7,9	12,6	12,6	7,2	6,9	8,3	15,5
Entrées et sorties (net)[6]	–0,1	–0,1	–0,1	–0,6	–0,5	–0,6	0,2	–1,0	0,4
Entrées[7]	2,7	2,3	2,4	2,1	2,4	2,7	2,6	1,8	27,5
Sorties[8]	2,8	2,4	2,5	2,7	2,9	3,3	2,4	2,8	27,1
Renouvellement brut des emplois[9]	23,4	22,1	22,6	24,8	26,2	28,7	24,3	24,0	98,4
Gains bruts d'emplois[10]	14,1	12,2	12,1	9,6	10,8	18,1	15,0	12,9	55,8
Pertes brutes d'emplois[11]	9,3	10,0	10,5	15,2	15,5	10,5	9,3	11,1	42,6

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-8

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, commerce de détail[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	1 080,4	1 195,1	1 238,4	1 276,5	1 248,8	1 220,7	1 293,2	1 364,1	1 080,4
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	10,6	3,6	3,1	–2,2	–2,3	5,9	5,5	4,1	31,4
Entreprises permanentes (net)[3]	10,3	3,3	2,8	–1,7	–2,1	5,5	4,4	3,9	20,8
En expansion[4]	15,3	9,0	8,7	7,3	7,0	11,3	11,0	10,9	33,6
En perte de vitesse[5]	5,0	5,7	5,9	9,1	9,1	5,8	6,6	7,0	12,8
Entrées et sorties (net)[6]	0,3	0,4	0,3	–0,4	–0,2	0,4	1,1	0,2	10,6
Entrées[7]	2,9	2,6	2,6	1,9	2,3	2,7	3,4	2,8	32,8
Sorties[8]	2,6	2,2	2,3	2,4	2,4	2,3	2,3	2,6	22,2
Renouvellement brut des emplois[9]	25,8	19,6	19,5	20,7	20,7	22,1	23,5	23,3	101,4
Gains bruts d'emplois[10]	18,2	11,6	11,3	9,3	9,2	14,0	14,5	13,7	66,4
Pertes brutes d'emplois[11]	7,6	8,0	8,2	11,4	11,5	8,1	9,0	9,6	35,0

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-9

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, finance, assurance et immobilier[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	560,9	592,5	617,9	613,6	614,0	610,4	612,6	648,8	560,94
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	5,6	4,3	–0,7	0,1	–0,6	0,4	5,9	5,2	21,7
Entreprises permanentes (net)[3]	5,4	3,9	–0,5	–0,3	–0,3	0,3	5,8	4,6	16,7
En expansion[4]	10,1	8,9	6,7	8,0	7,7	6,3	11,2	10,8	28,6
En perte de vitesse[5]	4,7	5,0	7,2	8,3	8,0	6,0	5,5	6,3	11,9
Entrées et sorties (net)[6]	0,2	0,4	–0,1	0,3	–0,3	0,1	0,1	0,6	5,0
Entrées[7]	1,7	1,8	1,8	1,8	1,8	2,2	2,5	2,1	18,8
Sorties[8]	1,4	1,4	1,9	1,4	2,1	2,1	2,3	1,5	13,8
Renouvellement brut des emplois[9]	17,9	17,1	17,6	19,5	19,6	16,6	21,5	20,6	73,1
Gains bruts d'emplois[10]	11,8	10,7	8,5	9,8	9,5	8,5	13,7	12,9	47,4
Pertes brutes d'emplois[11]	6,1	6,4	9,1	9,7	10,1	8,1	7,8	7,7	25,7

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

Tableau C-10

Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages[1], Canada, 1978-1986

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1978-1986
					En milliers				
Emploi de l'année de référence[2]	2 515,6	2 646,0	2 796,7	2 911,0	2 942,1	2 922,1	3 107,6	3 230,5	2 515,6
					Pourcentage de l'emploi de l'année de référence				
Variation nette de l'emploi	5,2	5,7	4,1	1,1	–0,7	6,3	4,0	5,0	34,8
Entreprises permanentes (net)[3]	4,2	4,8	3,2	0,6	–1,0	5,7	2,7	4,7	18,5
En expansion[4]	9,3	9,9	8,7	7,6	7,3	10,3	8,5	10,1	27,8
En perte de vitesse[5]	5,0	5,0	5,5	7,0	8,3	4,6	5,8	5,4	9,3
Entrées et sorties (net)[6]	0,9	0,8	0,9	0,5	0,4	0,7	1,2	0,3	16,3
Entrées[7]	3,0	3,0	2,9	2,7	2,5	3,2	3,3	2,9	33,2
Sorties[8]	2,0	2,1	2,0	2,2	2,1	2,5	2,1	2,5	16,8
Renouvellement brut des emplois[9]	19,3	20,0	19,2	19,5	20,2	20,7	19,7	21,0	87,1
Gains bruts d'emplois[10]	12,2	12,8	11,7	10,3	9,8	13,5	11,8	13,0	61,0
Pertes brutes d'emplois[11]	7,1	7,1	7,6	9,2	10,5	7,2	7,9	8,0	26,1

NOTES Voir tableau C-1.
SOURCE Statistique Canada, compilations spéciales.

D Note sur la méthode d'analyse du roulement de la main-d'œuvre

Dans cette annexe, nous décrirons les méthodes de mise au point des données sur le roulement des travailleurs examinées au chapitre 6. Notre étude comprend quatre parties. La première section porte sur le Relevé d'emploi (RE), qui révèle le nombre et le type de cessations d'emploi des travailleurs. La deuxième partie traite de la provenance des chiffres sur l'emploi qui, appliqués comme diviseur au nombre de cessations d'emploi, donnent les taux de cessation d'emploi présentés dans le texte. C'est à partir des données fiscales sur les particuliers que nous avons calculé le nombre d'emplois et le nombre de personnes qui travaillent. La troisième partie est consacrée aux difficultés particulières que nous avons rencontrées et la quatrième comprend les résultats de divers tests de validité.

Relevé d'emploi : les motifs de cessation d'emploi

Pour pouvoir juger du roulement de la main-d'œuvre, il nous faut disposer de renseignements sur la fréquence des cessations d'emploi. Les données utiles viennent des dossiers administratifs du programme d'assurance-chômage (AC). Elles sont colligées et compilées par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) qui les tire du programme d'assurance-chômage.

La loi exige qu'un relevé d'emploi (RE) soit émis chaque fois qu'un travailleur subit un « arrêt de rémunération » quand il occupe un emploi assurable. Le RE est rempli par l'employeur et sert à déterminer si l'employé est admissible aux prestations d'assurance-chômage. Il y a un arrêt de rémunération lorsque l'une des conditions suivantes est respectée :

> 1) Après une période d'emploi, il y a un licenciement ou une cessation d'emploi et une période de sept jours consécutifs où l'employé ne travaille pas ni n'est rémunéré par l'employeur (la rémunération reçue à l'égard d'un jour férié suivant immédiatement le dernier jour de travail et les pensions de vieillesse, de service militaire et d'emploi ne sont pas considérées comme des gains aux fins de la validation d'un arrêt de rémunération).
>
> 2) Des personnes assurées cessent de travailler à cause de maladie, de lésions, de mise en quarantaine, de grossesse ou d'adoption et leurs gains hebdomadaires (au titre, par exemple, d'un congé de maladie payé) tombent au-dessous de 60 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale de l'emploi. (Les versements effectués en vertu d'un régime d'assurance-salaire, qu'ils soient assurables ou non, ne constituent pas une rémunération lorsqu'il s'agit d'établir s'il y a arrêt de rémunération) [Emploi et Immigration Canada, 1986, p. 6].

Comme on ne produit un RE qu'en cas d'interruption d'un emploi assurable, ce ne sont pas toutes les cessations d'emploi qui seront comprises dans les données tirées de ces relevés. En 1989, le critère d'émission d'un RE était que le travailleur devait gagner au moins 121 $ par semaine ou travailler au moins 15 heures. Alors qu'il est relativement facile de déterminer s'il y a eu interruption d'emploi dans le cas de travailleurs à plein temps, il n'en est pas ainsi dans celui des autres travailleurs. Les travailleurs à temps partiel, irréguliers ou temporaires reçoivent un RE si « leur nom ne figure plus sur la liste de disponibilité de l'employeur, s'ils n'ont pas travaillé pendant 30 jours ou s'ils demandent un relevé et qu'une interruption de gains s'est produite pendant les 52 dernières semaines ou depuis la délivrance du dernier RE, selon la postériorité de l'un ou l'autre de ces événements » [*ibid.*, p. 11]. La prise en compte des emplois irréguliers est probablement moins complète que celle des emplois à plein temps.

Si ces conditions sont satisfaites, le RE est normalement émis dans les cinq jours civils suivant l'interruption d'emploi. Quelqu'un peut recevoir plusieurs RE par an s'il connaît des périodes successives d'emploi et de chômage.

Quand il remplit un RE, l'employeur doit en indiquer la raison. Il existe 10 codes qui se définissent ainsi :

> *Code A (manque de travail)* – L'arrêt de rémunération peut être attribuable, entre autres, à la fermeture d'un établissement, à une diminution de la production, au mauvais temps, aux risques d'incendie ou à l'achèvement de travaux.
>
> *Code B (grève ou lock-out)* – L'arrêt de rémunération est dû à une grève ou un lock-out sur le lieu de travail.
>
> *Code C (retour aux études)* – L'employé est retourné à l'école ou à l'université.

Code D (maladie ou lésions) – L'arrêt de rémunération est dû à la maladie, à des lésions ou à une mise en quarantaine.

Code E (démission) – L'employé a quitté volontairement son emploi. Si on connaît la cause du départ, on l'indique dans l'espace prévu à cette fin.

Code F (grossesse) – L'arrêt de rémunération est dû à la grossesse.

Code G (retraite) – On n'utilise ce code que si le salarié a pris sa retraite avant l'âge de 65 ans. Il faut indiquer la raison du départ telle que démission, motif de maladie ou politique de la compagnie. Si l'employé a atteint 65 ans, on emploie le code K (« autre ») et on écrit « âgé de 65 ans » dans l'espace prévu à cette fin.

Code H (travail partagé) – Si l'entreprise a négocié un accord de partage de travail avec la Commission et que le salarié est touché par l'entente, on utilise ce code.

Code J (formation par apprentissage) – Les lois provinciales prévoient que certains apprentis sont tenus de recevoir une formation dans le cadre de leur apprentissage. On utilise ce code quand on émet un RE à cette fin.

Code K (autre) – Si on émet un RE parce qu'un employé a atteint l'âge de 65 ans ou pour une raison ne correspondant à aucun autre code sur le formulaire, on indique K dans la case à droite. On peut écrire dans l'espace réservé aux observations « âgé de 65 ans », « congé d'adoption », « congé autorisé » ou « à la demande de la Commission ». Si l'intéressé a été congédié, on indique « congédié ». La Commission demandera ultérieurement des renseignements plus détaillés [*ibid.*, p. 17].

Sous le code *K* (« autre motif »), on trouve les contrats ou projets d'une durée déterminée, les emplois occasionnels, les congédiements et les fermetures d'entreprises. C'est l'employeur qui range les cessations dans l'une ou l'autre de ces catégories. Comme la nature de la catégorie choisie détermine dans certains cas les prestations à verser, il peut y avoir sous-déclaration pour certaines d'entre elles et surdéclaration pour d'autres. Un problème de sous-représentation peut se poser en particulier dans le cas des démissions, car l'employé qui se trouve dans cette situation est pénalisé parce qu'il doit attendre plus longtemps que débute sa période de prestations d'assurance-chômage.

Il est cependant difficile pour deux raisons de vérifier l'hypothèse de sous-déclaration que nous venons de mentionner. Premièrement, la définition des situations correspondant à cette catégorie des démissions est imprécise. Même si une cessation d'emploi appartient à plusieurs catégories, l'employeur ne peut choisir qu'un code. Deuxièmement, signalons qu'il n'existe pas beaucoup de données quantitatives pouvant permettre d'effectuer une double vérification de la validité des données des RE. Le peu que nous avons nous indique que le biais n'est pas assez marqué pour compromettre la justesse des observations faites au chapitre 6. Roller [1989] a comparé les données pour 1986 en se reportant aux raisons de cessation d'emploi relevées dans le cadre de l'enquête sur l'activité (EA) et a pu constater une forte correspondance entre les résultats, même s'il est parfois difficile d'apparier les catégories. Les départs volontaires figurent pour 24 % dans les chiffres des RE et pour 28 % dans les chiffres de EA. À cause des différences dans les définitions et les champs d'observation, on ne sait pas au juste s'il s'agit d'une sous-déclaration des démissions dans l'information des RE. La convergence des résultats à partir des deux sources de données nous apparaît satisfaisante au plan des objectifs que nous poursuivons.

Dans l'analyse présentée dans la partie principale du texte, on divise habituellement les RE en trois catégories : manque de travail (code *A*), démission (code *E*) et autres motifs (codes *B*, *C*, *D*, *F*, *G*, *H*, *J* et *K*).

Dans le texte, on parle de licenciements et de mises à pied pour la catégorie du manque de travail (*A*). Dans certains cas, la large catégorie des « autres motifs » fait l'objet d'une ventilation (tableaux 6-2 et 6-4, par exemple).

Dans l'examen de la dynamique du marché du travail, on répartit en deux catégories les employés qui reçoivent un RE pour une raison de code *A*. Ceux qui retournent chez le même employeur dans un délai de deux ans suivant la date de cessation d'emploi forment la catégorie des licenciements temporaires ou mises à pied. Ceux qui ne retournent pas chez le même employeur dans un délai de deux ans, mais qui trouvent un emploi durant cette période constituent la catégorie des licenciements[1]. Robertson a choisi une période de deux ans [1987*a*, p. 22, note 4] pour la raison suivante :

> [. . .] un laps de temps de deux ans parce qu'une période de chômage de cette durée est un indicateur réaliste de la sortie d'activité. Au bout de deux ans, la plupart des chômeurs se sont en fait retirés du marché du travail. Chez les travailleurs âgés (55 ans et plus), une personne sur cinq devient inactive. Par contre, dans l'ensemble, 10 % des femmes et environ 5 % des hommes quittent la population active.

Pour savoir si un travailleur est retourné ou non chez le même employeur, on consulte les déclarations d'impôt des employeurs et les RE pour l'année ou pour deux années subséquentes afin de vérifier si le numéro d'identification de l'employeur correspond à celui qui apparaît sur chaque RE.

La main-d'œuvre : état de la rémunération versée (feuillets T4)

Pour évaluer le processus de roulement, il faut une base qui permette de comparer les données de cessation d'emploi. L'emploi constitue une telle base. À cette fin, on peut recourir à plusieurs sources possibles comme les données de l'Enquête sur la population active, de celles sur les personnes couvertes par le régime d'assurance-chômage et celles sur toutes les personnes au sujet desquelles au moins un feuillet T4 a été émis. Le tableau D-1 présente des estimations de l'emploi total effectuées à l'aide de ces trois sources d'information. Robertson [1987*a*, p. 24, note 5] explique les différences entre ces trois sources de la manière suivante :

> L'emploi est le plus élevé dans le cas des données administratives, car elles tiennent compte de toutes les personnes qui ont touché des revenus d'emploi pendant l'année. En revanche, l'Enquête sur la population active (tableau D-1, colonne 3) ne prend pas en compte les personnes qui ont travaillé pendant de courtes périodes entre les dates mensuelles de cette enquête. Les chiffres d'emploi fondés sur des données du régime d'assurance-chômage (emplois assurés) sont inférieurs à ceux qui viennent des feuillets T4, puisqu'on exclut les travailleurs ayant un emploi non assurable (salariés âgés de plus de 65 ans ou travaillant moins de 15 heures par semaine).

Le tableau D-1 présente deux mesures de l'emploi à partir de l'Enquête sur la population active. La mesure la plus utilisée (colonne 3) est celle de l'enquête mensuelle qui recueille des données sur les personnes occupées et les chômeurs à une certaine date. En moyennes mensuelles sur l'année, elle ne donne pas une idée très juste du nombre de travailleurs ayant eu un emploi pendant l'année, puisqu'une partie des personnes en chômage un mois donné auront trouvé un emploi le mois suivant et vice versa. L'Enquête annuelle sur l'activité (EAA) a une définition de l'emploi plus proche de celle des dossiers administratifs, car elle

Tableau D-1

Emploi total dans l'économie selon trois sources de données[1], Canada, 1974-1983

En milliers

		Enquête sur la population active		
	Selon les données administratives (1)	Personnes employées à un certain moment durant l'année (2)	Moyenne mensuelle de l'emploi (3)	Selon les données de l'assurance-chômage (4)
1974	10 429	..	9 125	9 962
1975	10 680	..	9 284	10 177
1976	10 917	..	9 477	10 279
1977	11 121	11 528	9 651	10 393
1978	11 358	12 011	9 987	10 567
1979	11 705	12 431	10 395	10 786
1980	11 999	12 736	10 708	10 954
1981	12 380	..	11 006	11 442
1982	12 152	12 854	10 644	11 181
1983	12 201	13 081	10 734	11 229

1 L'emploi selon des données administratives (colonne 1) est le nombre de personnes qui ont eu au moins un T4 (État de la rémunération payée, Revenu Canada) durant l'année. Le nombre de personnes employées à un certain moment durant l'année (colonne 2) est tiré de l'Enquête sur l'activité annuelle. La définition de personnes employées d'après l'Enquête sur la population active (colonne 3) est : « les personnes occupées qui au cours de la semaine de référence : a) ont fait un travail quelconque; b) avaient un emploi mais n'étaient pas au travail pour l'une des raisons suivantes : propre maladie ou invalidité; obligations personnelles ou familiales; mauvais temps; conflit de travail; vacances; autre raison non précisée ci-dessus (à l'exception des personnes mises à pied et de celles qui devaient commencer à travailler à une date ultérieure déterminée) » [Statistique Canada, 1983*b*, p. 153-154]. Contrairement aux données administratives, ces données tiennent compte des travailleurs autonomes. Les personnes couvertes par le régime d'assurance-chômage (colonne 4) comprennent toutes les personnes qui ont un employeur, sauf les personnes de 65 ans et plus, les personnes qui gagnent moins de 20 % du maximum des gains hebdomadaires admissibles et les personnes qui travaillent moins de 15 heures par semaine.

Source Emploi et Immigration Canada pour les colonnes 1 et 4; Statistique Canada [1982*b*] et divers numéros de *La population active*, 71-001, pour la colonne 2; et Statistique Canada [1984*a*], p. 66, pour la colonne 3.

s'intéresse au nombre de personnes occupées à un moment quelconque pendant l'année [colonne 2; voir Statistique Canada, 1982*b*, pour une description plus détaillée].

Les chiffres d'emploi de l'Enquête mensuelle sur la population active (colonne 3) sont bien inférieurs à ceux des dossiers administratifs où intervient le nombre de gens pour qui un feuillet T4 a été émis. Signalons en outre que les chiffres de l'EAA sur les personnes occupées à un moment quelconque pendant l'année (colonne 2) sont légèrement supérieurs à ceux des dossiers fiscaux (colonne 1). Cette différence s'explique de diverses manières. D'abord, l'EAA ne tient compte ni du Yukon ni des Territoires du Nord-Ouest, contrairement aux dossiers administratifs qui englobent les travailleurs de l'ensemble des territoires et ceux qui, bien que se trouvant à l'étranger, sont inclus dans la déclaration d'impôt d'une société canadienne. De plus, à la différence des données des feuillets T4, les chiffres de cette enquête prennent en compte les travailleurs autonomes.

Le tableau D-2 présente des données sur l'emploi dans le secteur manufacturier qui viennent du Recensement des manufactures, de l'Enquête mensuelle sur la population active et des dossiers administratifs. Dans le cas des dossiers administratifs, on range les travailleurs dans la catégorie du secteur manufacturier si ce dernier rend compte de la plus grande partie de leur rémunération. Il n'y a pas de données comparables de l'EAA sur le nombre de personnes ayant eu un emploi à un moment quelconque pendant l'année dans le secteur manufacturier. Là encore, les chiffres des dossiers administratifs (colonne 3) dépassent ceux du recensement fondés sur la notion d'emploi mensuel moyen.

Tableau D-2

Emploi dans le secteur manufacturier selon diverses sources, Canada, 1974-1982

	Emploi total dans le secteur manufacturier		
	Recensement des manufactures[1] (1)	Enquête sur la population active[2] (2)	Données administratives[3] (3)
1974	1 785 977	1 978 000	2 425 231
1975	1 741 159	1 871 000	2 383 949
1976	1 743 047	1 921 000	2 363 398
1977	1 704 583	1 888 000	2 302 024
1978	1 790 618	956 000	2 370 738
1979	1 855 393	2 071 000	2 429 992
1980	1 850 436	2 111 000	2 449 411
1981	1 853 968	2 122 000	2 524 650
1982	1 709 418	1 930 000	2 337 816

1 Activité totale en équivalence « plein temps ».
2 Voir dans la note du tableau D-1 la définition utilisée dans le cadre de l'Enquête sur la population active.
3 Nombre de personnes qui ont eu au moins un feuillet T4 (État de la rémunération payée, Revenu Canada). Quelqu'un peut travailler dans plusieurs secteurs, dont celui de la fabrication. Il sera classé dans le secteur d'où vient la plus grande partie de sa rémunération.
SOURCE Statistique Canada [1984*a*], p. 130 et [1986], tableau 1, p. 2; et Emploi et Immigration Canada.

Aucune de ces sources n'est manifestement supérieure aux autres et le choix d'une base de référence pour la mesure du phénomène des cessations d'emploi présente un caractère arbitraire. Toutefois, pour des raisons aussi bien théoriques que pratiques, on a intérêt à tenir compte du nombre de personnes occupées (ayant eu un emploi). En effet, au plan théorique, il est souhaitable de mesurer les cessations d'emploi par rapport à ce nombre plutôt que de faire intervenir une mesure quelconque de l'emploi moyen, puisque c'est en fin de compte au sort des travailleurs que nous nous intéressons et le nombre de ceux ayant un emploi founit une mesure directe de l'emploi. Pour un traitement cohérent et exhaustif de la question, on se servira donc ici pour la définition de l'emploi des comptes administratifs de travailleurs pour qui un feuillet T4 a été émis. Ces données sont plus complètes que celles de l'EAA, qui n'existent pas pour toutes les années. Elles sont également plus comparables parce qu'elles ne comprennent pas (à la différence de l'EAA) les travailleurs autonomes qui ne reçoivent pas de RE quand il y a cessation d'emploi.

On notera que nous aurions pu trouver d'autres bases de référence comme le nombre total d'emplois, c'est-à-dire le nombre de fois qu'un feuillet T4 est émis pour un travailleur par différents employeurs[3]. Ce chiffre diffère de celui des personnes pour qui un feuillet T4 a été produit, car certaines auront eu plusieurs emplois à cause soit du travail à temps partiel soit d'un changement d'employeur. Nous examinerons cette question plus bas.

Sources de données

Nous avons puisé à deux sources de données. M. Matthew Robertson [1987*a*, 1987*b*], de la Division de la politique stratégique et de la planification d'Emploi et Immigration Canada, a calculé des taux de cessation d'emploi pour la période 1974-1982[3]. Plus récemment, on a établi de nouveaux fichiers à Statistique Canada pour la période 1978-1984 à l'aide des mêmes sources (Relevés d'emploi et feuillets T4) sous la direction de M. Garnett Picot, du Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail. Grâce à ces dernières données, on a pu améliorer les séries produites par Robertson [1987*b*][4].

Les données de Robertson présentent l'avantage de remonter aux premières années de la décennie 1970, tandis que celles de Statistique Canada ont pour point de départ la fin de 1978. Le fichier de Statistique Canada a l'avantage de comprendre des codes d'entreprises originalement créés pour le fichier de données du PALE (voir l'annexe B) et qui se situent à un niveau supérieur à ceux de Robertson.

Robertson emploie pour ses données sur le roulement des travailleurs un codage d'entreprise qui ne correspond ni au niveau de l'établissement ni aux définitions d'entreprise ayant servi au calcul des taux de gain et de perte d'emplois de cette étude. Les annexes B et C traitent de ces définitions. Pour Robertson, un employeur est quiconque produit un relevé d'emploi à l'intention de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Chaque employeur se voit attribuer un numéro de compte de retenues sur la paie (numéro PAYDAC ou RP). Dans certains cas, il peut soumettre des données pour tout son personnel, ou les ventiler par groupe d'établissements ou même par établissement. C'est pourquoi l'unité de déclaration (compte RP) peut ne pas correspondre à la notion d'entreprise ou d'établissement sur laquelle reposent les données du chapitre 3. Le fichier du PALE, dont nous avons cité les statistiques sur la création d'emplois au chapitre 4, fait appel à une définition plus globale de l'entreprise, les numéros de compte PAYDAC étant agrégés jusqu'au niveau de l'entreprise SIRE (Système d'identification du registre des entreprises) de Statistique Canada, c'est-à-dire essentiellement jusqu'à celui de la personne morale.

Ce codage d'entreprise est supérieur aux codes RP de Robertson. Si on se sert des comptes PAYDAC, on peut avoir l'impression que certains travailleurs changent d'entreprise parce qu'il y a parfois des déplacements entre comptes RP d'une même entreprise. Les codes d'entreprise de Statistique Canada se prêtent moins à de tels changements. De plus, comme ce codage a également été créé pour des études longitudinales, on a éliminé la majeure partie des mouvements attribuables à des réorganisations d'entreprises. Les données de Statistique Canada sont sans doute aussi supérieures dans le cas des codes d'industries.

Pour mettre à profit les données de Robertson sur les premières années de la décennie 1970, on les a comparées à celles du fichier de Statistique Canada pour la période commune 1978-1982 et les différences constatées ont servi à modifier les données de la période antérieure. On se retrouve ainsi avec une série exploitable pour la période 1974-1984.

Le rapprochement des séries de la période commune fait voir trois grandes améliorations dans les données de Statistique Canada. Premièrement, le pourcentage total de cessations d'emploi permanentes dans le fichier de Robertson est trop élevé. Ce problème est attribuable à l'utilisation des numéros RP pour identifier les entreprises. Comme ces

Tableau D-3

Comparaison annuelle de l'effet de l'utilisation des codes d'entreprise RP au lieu de SIRE dans le calcul de la proportion de cessations temporaires d'emploi, Canada, 1978-1982

En pourcentage

	Type de cessation d'emploi									
	Licenciements		Départs volontaires		Divers[3]		Autres[4]		Total	
	RP[1]	SIRE[2]	RP	SIRE	RP	SIRE	RP	SIRE	RP	SIRE
1978	50	54	16	18	54	61	34	39	39	43
1979	51	55	15	19	51	57	34	38	37	42
1981	56	60	15	17	54	59	34	36	41	43
1982	59	64	15	19	66	71	40	46	50	54
Moyenne	54,0	58,3	15,3	18,3	56,3	62,0	35,5	39,8	41,8	45,5

1 Les données fondées sur les numéros RP (PAYDAC) viennent de Robertson [1987*b*].
2 Les données fondées sur les codes SIRE ont été établies sous la direction de Garnett Picot, du Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail de Statistique Canada.
3 Codes *D*, *F* et *G* du RE.
4 Codes *B*, *C*, *H*, *J* et *K* du RE.
SOURCE Statistique Canada, Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail, compilations spéciales.

numéros peuvent changer pour des raisons administratives même s'il n'y a pas de changement d'employeurs, certaines cessations d'emploi seront à tort considérées comme des changements d'employeurs et, par conséquent, comme des cessations d'emploi permanentes. Le tableau D-3 compare pour la période 1978-1982 les taux de cessation d'emploi permanente à partir de ces deux fichiers. Les différences sont à peu près les mêmes pour toutes les catégories et on s'est servi des différences moyennes pour modifier les données fondées sur les numéros PAYDAC et produire le tableau 6-4, qui présente le pourcentage total de cessations d'emploi temporaires.

Les taux calculés par Robertson font l'objet d'une autre modification importante. Ce ne sont pas toutes les cessations d'emploi indiquées par les RE qui peuvent être associées à une entreprise en particulier. Dans certains cas, on ne peut trouver pour le numéro d'employeur du RE un numéro correspondant dans les dossiers d'impôt (feuillets T4) pour les travailleurs concernés la même année. Comme on ne sait pas quelle est l'entreprise que ceux-ci ont quittée, il est impossible d'établir s'ils ont fini par réintégrer cette entreprise. Ce sont pourtant de véritables cessations d'emploi qui n'étaient pas prises en compte dans l'étude de Robertson. Nous les avons donc ajoutées dans chacune des catégories. Nous les avons réparties entre cessations d'emploi temporaires et permanentes par catégorie selon les proportions mêmes des cessations d'emploi pour lesquelles l'employeur est connu. Quand nous avons calculé les taux de cessation d'emploi au niveau des industries, nous avons réparti les RE non appariés entre les secteurs d'activité par catégorie et selon les proportions des RE appariés.

Il a enfin fallu corriger les données sur l'emploi produites par Robertson et qui ont servi au calcul des taux de cessation d'emploi. Les estimations antérieures étaient trop élevées, probablement parce qu'il s'agissait d'estimations de tous les emplois dans l'économie (et non pas du nombre de personnes ayant un emploi) ou qu'elles prenaient en compte dans les chiffres de l'emploi les gens qui recevaient un T4 en situation de chômage.

Tests de validité

Les taux de cessation d'emploi du chapitre 6 visent le nombre de personnes qui ont reçu un RE, mais n'ont pas réintégré leur entreprise après la cessation d'emploi. Il importe d'examiner les inexactitudes qui peuvent découler de cette définition ainsi que des données utilisées pour les calculs effectués. Il peut y avoir sous-estimation, par exemple, si les employeurs n'émettent pas un RE dans le cas de toutes les cessations d'emploi. Encore récemment, il était difficile de juger de l'ampleur du phénomène, mais si on compare l'estimation de 6 302 000 cessations d'emploi de l'Enquête sur l'activité de 1986 au chiffre de 6 213 000 RE émis cette année-là, on constate une différence de moins de 2 % [Roller, 1989].

Il demeure toutefois possible que les données des RE sur les cessations d'emploi donnent une fausse idée des pertes d'emplois. Deux facteurs entrent ici en jeu. Premièrement, comme nous l'avons signalé plus haut, on ne peut relier certains RE à un employeur au moyen des dossiers d'impôt de la même année. La répartition entre cessations d'emploi permanentes et cessations pour ces RE est établie à l'aide des chiffres des RE appariés. Le groupe des non-appariements peut toutefois ne pas être représentatif de la population et on se retrouvera en pareil cas avec des taux estimatifs de cessation d'emploi permanente inexacts. Deuxièmement, le choix de taux de cessation fondés sur les RE fait confondre divers types d'emplois. Il existe des emplois secondaires ou à temps partiel. Si les taux de cessation d'emploi pour ces emplois sont différents de ceux des emplois principaux, les moyennes établies peuvent n'être guère représentatives de chacune des catégories en cause.

Pour étudier ce phénomène, on a calculé les taux de cessation d'emploi d'une manière entièrement différente. Au lieu de partir des RE pour déterminer si les employés partis étaient revenus au service du même employeur, on a comparé les dossiers d'impôt des t ravailleurs sur plusieurs années et jugé qu'il y avait cessation permanente si l'employeur n'était pas le même au cours de deux années subséquentes. En procédant de la sorte, on n'a plus à contourner le problème des RE manquants ou non appariés. Pour les besoins de calcul, on a réparti les emplois entre les catégories d'emploi principal et secondaire. Les emplois principaux étaient ceux qui procuraient aux travailleurs la plus grande partie de leur rémunération. Les autres étaient des emplois secondaires.

Le tableau D-4 indique les résultats de ces calculs pour l'ensemble de l'économie canadienne de 1978 à 1984. Le groupe A comprend les emplois principaux et le groupe B, les emplois secondaires. La colonne 4 présente les taux de cessation d'emploi permanente. Le nombre total d'emplois dans chaque catégorie à chaque année figure à la colonne 1.

Pour l'estimation du nombre total de cessations d'emploi, il faut connaître le nombre de cessations d'emploi temporaires. À cette fin, on a apparié les RE et les dossiers d'impôt des travailleurs et calculé ainsi le nombre total de cessations temporaires. À la colonne 3, on trouve des estimations à ce

Tableau D-4

Taux annuels de cessation d'emploi calculés en comparant les feuillets T4 d'années consécutives, Canada, 1978-1984

	Nombre d'emplois (1)	Taux de cessation d'emploi			Taux de cessation d'emploi permanente selon les RE (5)
		Total (2)	Temporaire (3)	Permanente[1] (4)	
		En pourcentage			
Groupe A : emplois principaux[2]					
1978	10 836	36,4	13,9	22,5	25,9
1979	11 340	36,0	14,1	21,9	26,7
1980	11 746	37,4	15,2	22,2	25,3
1981	12 153	38,4	16,4	22,0	27,6
1982	11 640	42,2	22,2	20,0	22,9
1983	11 559	36,9	16,7	20,2	21,1
1984	11 810	37,9	17,9	20,0	24,3
Groupe B : emplois secondaires[2]					
1978	6 154	68,6	19,2	49,4	...
1979	6 272	70,2	17,5	52,7	...
1980	6 163	69,3	15,4	53,9	...
1981	6 367	72,7	15,1	57,6	...
1982	5 234	71,3	19,2	52,1	...
1983	5 279	70,3	17,4	52,9	...
1984	5 595	71,6	18,6	53,0	...

1 Il y a cessation permanente si un travailleur ne reçoit pas de feuillet T4 du même employeur deux années de suite.

2 Les emplois principaux étaient ceux pour lesquels la rémunération était la plus élevée selon les T4. On considérait un emploi comme secondaire s'il rapportait moins que les prestations d'assurance-chômage reçues par un chômeur.

SOURCE Statistique Canada, Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail, compilations spéciales; et tableau 6-3 de la présente étude.

sujet. Comme on n'a pas pu prendre en compte les RE non appariés, les taux de cessation temporaire sont légèrement inférieurs aux estimations du chapitre 6 qui tiennent compte de ces RE. On établit le taux total de cessation d'emploi en additionnant les taux de cessation d'emploi temporaire et permanente (colonne 2).

On peut facilement constater que les emplois secondaires ont un taux total de cessation d'emploi bien supérieur à celui des emplois principaux et que leur taux de cessation permanente l'emporte, lui aussi, sur celui de ces derniers. Pour un emploi secondaire sur deux, il y a cessation permanente, contre un rapport d'environ un à cinq dans le cas des emplois principaux. En revanche, les probabilités de cessation d'emploi temporaire sont presque les mêmes pour les deux catégories d'emplois. Pour la période 1978-1984, le taux de cessation temporaire des emplois principaux s'est élevé à 16,6 % par an et celui des emplois secondaires, à 17,5 %. La supériorité du taux total de cessation des emplois secondaires est attribuable à celle du taux de cessation d'emploi permanente.

Ces données nous indiquent qu'en confondant les chiffres de cessations des emplois principaux et secondaires, on risque de produire des statistiques trompeuses. Disons cependant que le taux de cessation permanente des emplois principaux est de 21,3 % pour la période 1978-1984, chiffre légèrement inférieur à celui (24,8 %) que l'on obtient en comptant directement toutes les cessations permanentes à l'aide des RE et en portant au dénominateur le nombre des personnes qui avaient un emploi pendant la période d'observation selon les feuillets T4 ou les relevés RE.

E Fichiers de données utilisés pour mesurer la mobilité des travailleurs

Pour les fins de l'analyse présentée au chapitre 7, nous avons utilisé au moins deux, et souvent trois bases de données administratives. Il y a d'abord les états de rémunération versée (feuillets T4) que tous les employeurs remplissent chaque année pour leur personnel. Ces documents ont servi à constituer le fichier du PALE (voir l'annexe C). Nous avons aussi consulté les relevés d'emploi (RE) qui donnent des indications sur les cessations d'emploi (voir l'annexe D). Nous avons enfin puisé dans les données sur les prestations d'assurance-chômage (AC).

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a réuni ces trois fichiers en un fichier longitudinal pour répondre à des besoins de recherche sur la main-d'œuvre dans ses relations avec le programme d'assurance-chômage. Les feuillets T4 renseignent sur les travailleurs en emploi, les relevés d'emploi, sur les motifs et les dates des cessations d'emploi et les dossiers d'assurance-chômage, sur le recours à ce régime ainsi que sur les professions des travailleurs.

Les études reposant sur ces bases de données doivent être interprétées avec soin pour deux raisons. En premier lieu, il peut y avoir des différences dans les définitions et le traitement des données entre ces fichiers et d'autres bases de données et, en second lieu, on se doit de bien évaluer la qualité et les faiblesses de ces données.

Comme nous avons déjà décrit le fichier des feuillets T4 à l'annexe C et celui des RE à l'annexe D, nous n'aborderons ici que les autres questions liées à l'analyse de la mobilité. En premier lieu, le concept d'entreprise adopté pour ces fichiers correspond à un numéro de compte de retenues sur la paie (un numéro RP). On considère comme un changement d'employeur, un déplacement de travailleurs entre comptes de retenues dans la même entreprise. Nous n'avons pas évalué la fréquence de ce type de « faux » mouvement. L'effet en sera le plus marqué dans les estimations de changements d'employeurs. Les estimations de la mobilité interindustrielle peuvent aussi en souffrir, mais l'ordre de grandeur de l'erreur sera probablement moindre, parce que les comptes RP d'un même employeur appartiendront sans doute à la même catégorie dans la Classification type des industries (CTI).

En second lieu, l'attribution d'une entreprise (un numéro RP) à une industrie n'est pas effectuée avec autant de précision qu'elle ne l'est par Statistique Canada. Cela peut nuire aux estimations de la mobilité interindustrielle. Cependant, les erreurs seront probablement faibles. Dans le texte, les données d'enquête sur les travailleurs chassés de leur emploi de 1981 à 1984 [Picot et Wannell, 1987] permettent de confirmer l'importance de cette mobilité. D'autres données, de C. Kapsalis, qui viennent de l'Enquête sur l'activité de 1986, indiquent les mêmes tendances que les données de Picot et Wannell. Rappelons que cette enquête porte sur les travailleurs qui ont été en chômage ou ont changé d'emploi cette année-là.

En troisième lieu, un problème des dossiers administratifs tient aux codes de profession employés et, par conséquent, aux estimations liées de la mobilité professionnelle. Les données sur les professions dans ces fichiers administratifs présentent les mêmes difficultés que les données de recensement citées au chapitre 2. Comme les professions sont parfois propres à une branche d'activité, la mobilité décrite pourrait n'être en partie qu'une mobilité interindustrielle. Toute étude de mobilité professionnelle peut aussi être entachée d'inexactitudes de codage de profession. Turner [1983] a voulu voir dans quelle mesure ce codage pouvait varier selon les enquêtes pour un même groupe de gens et a constaté des taux élevés d'erreur. Une enquête où on s'enquiert auprès des travailleurs de leurs antécédents professionnels peut ne pas donner des taux de mobilité biaisés à la hausse, mais l'utilisation de codes de diverses enquêtes menées à des moments différents peut entraîner des taux d'erreur de plus de 20 %.

Un problème peut se poser dans le cas des données administratives à cause du codage de profession que font les préposés du régime d'assurance-chômage quand des travailleurs demandent des prestations. Le codage vise la profession actuelle du travailleur, c'est-à-dire la profession où on peut le plus raisonnablement s'attendre à ce qu'il trouve son prochain emploi. On peut critiquer la qualité de ces données qui ne présentent peut-être pas le degré d'exactitude de celles que peut établir un organisme statistique à l'occasion d'un recensement ou d'une enquête. C'est pourquoi nous avons voulu vérifier les tableaux de mobilité présentés dans le texte à l'aide de données d'enquête (voir le tableau E-1). Nous indiquons le pourcentage de travailleurs de chaque profession qui sont demeurés dans cette profession. La proportion de ceux qui ne l'ont pas fait est

Tableau E-1

Comparaison des estimations de mobilité professionnelle selon les données administratives et les données d'enquête, Canada, certaines périodes

En pourcentage

	Proportion de travailleurs qui sont demeurés dans leur profession selon :			
		Enquête sur les travailleurs chassés de leur emploi[2]		
	Données administratives[1] (1)	Ensemble des licenciements (2)	Travailleurs occupant leur emploi depuis trois ans au moment du licenciement (3)	Enquête sur l'activité sur le marché du travail[3] (4)
Groupe professionnel :				
Directeurs, gérants et administrateurs	64	46	41	43
Travailleurs des sciences naturelles et du génie	64	54	58	..
Travailleurs spécialisés en sciences sociales	43-61	61	53	..
Sciences naturelles et sciences sociales	..	..	..	60
Enseignants	..	..	..	52
Employés de bureau	51	55	48	54
Travailleurs spécialisés dans la vente	46	44	51	35
Travailleurs spécialisés dans les services	48	52	57	51
Travailleurs du secteur primaire	39-47	37	41	37
Travailleurs des industries de transformation	46	21	20	{ 11
Usineurs	42	41	47	
Travailleurs spécialisés dans la fabrication	45	50	53	40
Travailleurs du bâtiment	54	58	61	58
Personnel d'exploitation des transports	40	46	{ 48	44
Manutentionnaires	57	18		16

1 Données fondées sur une comparaison de professions en 1978 et en 1982 pour les travailleurs qui avaient été en chômage au moins deux fois pendant cette période. Grey [1985], tableau 7, p. 18; et *Recensement du Canada, 1971*.

2 Il s'agit d'une enquête menée en 1986 sur les gens ayant perdu définitivement leur emploi pendant la période 1981-1984. Les données présentent le pourcentage de travailleurs licenciés qui ont trouvé un autre emploi dans la même profession. Elles sont fondées sur Picot et Wannell [1987], tableau 12 et des données fournies par eux.

3 Il s'agit de l'enquête sur l'activité sur le marché du travail de 1986, qui portait sur les personnes qui ont été en chômage ou qui ont changé d'emploi au cours de l'année. Les pourcentages de la mobilité professionnelle ont été calculés à partir des deux premiers emplois non simultanés des travailleurs en 1986. Ils nous ont été fournis par Constantine Kapsalis, du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

un indicateur de mobilité. Dans les colonnes 2 et 3, on se sert des données d'une enquête sur les travailleurs chassés de leur emploi entre 1981 et 1984 pour mesurer des taux de mobilité comparables à ceux qui sont cités dans le texte (voir la colonne 1). Dans la colonne 2, on trouvera le nombre de travailleurs qui ont perdu leur emploi pour ensuite en trouver un autre. La colonne 3 porte sur le sous-ensemble de travailleurs qui occupaient leur emploi depuis au moins trois ans au moment de la cessation d'emploi. La colonne 4 présente des données de mobilité professionnelle de l'Enquête sur l'activité de 1986. Cette dernière porte sur les travailleurs qui ont été en chômage ou ont changé d'emploi cette année-là. À ce niveau d'analyse, les données d'enquête indiquent qu'il existe une mobilité professionnelle prononcée tout comme dans le cas de l'utilisation des données administratives.

Le fichier longitudinal tire sa valeur de la prise en compte de phénomènes séquentiels comme l'exercice d'une activité, le fait d'une cessation d'emploi, l'expérience d'une

période de prestations d'assurance-chômage, le retour à l'emploi. C'est un instrument idéal pour suivre ces situations dans le temps, mais moins apte à dater avec précision tous les passages d'une situation à une autre. Les dates de cessation d'emploi, de demande de prestations d'assurance-chômage et d'arrêt des prestations sont assez précises, bien qu'encore là, l'information accuse des lacunes sérieuses. Pour obtenir les dates de retour au travail, on doit se reporter à un RE (dont un des postes sert à indiquer la date de la première semaine de travail) ou à un feuillet T4 postérieur (où on procède par déduction, puisqu'il n'y a pas de poste « première semaine de travail »). Pour les emplois de longue durée, ce mode de datation est imprécis. Ainsi, on sait que, dans le fichier longitudinal, le nombre de nouveaux emplois culmine en janvier et non pas au milieu de l'été comme dans la réalité. Ce phénomène se produit parce qu'on suppose que le travailleur qui reçoit un seul feuillet T4 a commencé à travailler en janvier.

On peut évaluer les problèmes d'estimation de la durée de recherche d'emploi à l'aide des fichiers administratifs en rapprochant les données de ces fichiers des données d'enquête. Ainsi, la durée moyenne de cette recherche d'emploi pendant la période 1974-1982 a été mesurée à partir des données administratives. Pour leur part, Picot et Wannell [1987] présentent des données comparables tirées de l'Enquête sur les travailleurs chassés de leur emploi entre 1981 et 1984. Le tableau E-2 compare les deux ensembles d'estimations de la durée du chômage par groupe d'âge. Dans le groupe A, on répartit en pourcentage, au moyen des données administratives, les travailleurs de chacun des trois groupes d'âge entre les diverses catégories de durée du chômage. Dans le groupe B, on ventile de la même manière les travailleurs qui ont perdu un emploi à plein temps pour ensuite en trouver un autre. Bien que les périodes d'observation soient très différentes, la répartition des travailleurs entre les catégories de durée de recherche présente de remarquables similitudes pour le groupe d'âge 25-54 ans. Les catégories d'âge plus jeunes comprennent des groupes différents et ne peuvent facilement être comparées. Là où les données administratives peuvent être erronées, c'est dans la répartition des gens relativement âgés. Les données d'enquête indiquent en effet que, dans la catégorie 55 ans et plus, les pourcentages augmentent avec le nombre de semaines de chômage, surtout par rapport à la situation du groupe d'âge moyen, tendance qui ne se dégage nullement des données administratives.

Pour les fins de notre texte, une dernière comparaison entre les données administratives et les données d'enquête s'impose pour ce qui est du salaire touché après une cessation d'emploi. Le problème que posent les données administratives est double. Si on tire les données sur le revenu d'un nouvel emploi à partir d'un RE postérieur, on peut se retrouver avec un biais de « cassure » à cause de l'existence d'un plafond des gains assurables. Si on se

Tableau E-2

Comparaison de la durée de la recherche d'emploi par groupe d'âge, selon les données administratives et les données d'enquête, Canada, certaines périodes

En pourcentage

	Groupe d'âge		
	17 à 24 ans	25 à 54 ans	55 et plus
Groupe A : licenciements permanents selon les données administratives, 1974-1982[1] :			
Nombre de semaines de chômage			
1 à 4	18,9	25,3	24,2
5 à 13	21,4	23,1	23,7
14 à 26	19,6	17,7	18,7
27 à 52	26,0	20,7	22,0
53 et plus	14,1	13,2	11,4
Total	100,0	100,0	100,0

	Groupe d'âge		
	17 à 24 ans	25 à 54 ans	55 et plus
Groupe B : travailleurs ayant perdu un emploi à plein temps pour ensuite en trouver un autre selon les données d'enquête, 1981-1984[2] :			
Nombre de semaines de chômage			
0 à 3	27,3	25,7	...
4 à 13	31,1	23,0	19,4
14 à 26	15,6	17,8	23,5
27 à 52	20,1	22,5	24,0
53 et plus	5,9	10,8	...
Total	100,0	100,0	100,0

1 Exclut les personnes encore en chômage deux ans après leur licenciement.

2 Voir la note 1 du tableau 7-6 pour une description de l'échantillon des travailleurs licenciés.

Sources Tableau 7-18 de la présente étude; et données fournies par Emploi et Immigration Canada, Division des études du marché du travail.

reporte aux feuillets T4, il est difficile d'établir les semaines de travail et, par conséquent, de calculer une rémunération hebdomadaire comparable à celle obtenue à partir des RE. Les données sur la situation salariale après un licenciement peuvent toutefois être comparées aux données d'enquête. Picot et Wannell [1987] présentent des données de l'Enquête sur les travailleurs chassés de leur emploi qui confirment nos résultats, à savoir qu'il y a à peu près autant de travailleurs qui reçoivent un meilleur salaire qu'il y en a qui gagnent moins dans un nouvel emploi, et que la situation salariale des travailleurs âgés a tendance à être moins bonne.

Le fichier longitudinal, pour le moment, ne se prête pas à la réalisation de travaux à long terme. Une bonne partie de la population active d'une année déterminée est disparue cinq ans plus tard des fichiers administratifs à cause de la retraite, de l'émigration, de la sortie d'activité ou d'autres motifs. L'inverse est tout aussi vrai. Ainsi, les enquêtes par sondage qui comparent des effectifs de deux périodes ne prendront pas en compte les travailleurs qui étaient là la première année, mais qui ne s'y trouvent plus la dernière et vice versa. Le phénomène peut être très important, correspondant à une proportion de personnes de près de 20 % selon plusieurs études [Allen, 1985, par exemple]. Les données permettent néanmoins des comparaisons de situation dans le cas des personnes occupées qui n'ont pas connu de longues interruptions d'emploi.

Un certain nombre d'études présentées au chapitre 7 portent sur un sous-échantillon de travailleurs qui se trouvent régulièrement en cessation d'emploi (au moins deux périodes de prestations d'assurance-chômage en cinq ans). Ce sont des personnes dont le nom reviendra périodiquement dans les RE et les dossiers de l'assurance-chômage. Pour diverses raisons, ces dossiers permettent, plus que les seuls feuillets T4, d'examiner à fond certains aspects des antécédents professionnels des travailleurs. Ainsi, il est relativement facile de comparer les revenus d'emploi en rapprochant deux RE. Il est plus difficile de comparer les données sur la rémunération d'un RE et d'un feuillet T4, car ces documents n'utilisent pas la même définition de la rémunération. Il est donc avantageux d'étudier un échantillon de travailleurs à partir surtout des RE. Évidemment, l'échantillon peut ne pas être représentatif de la population de travailleurs et les conclusions tirées peuvent ne pas toujours être utiles. Si on s'intéresse aux travailleurs qui perdent fréquemment leur emploi tout en restant sur le marché du travail, l'échantillon peut convenir, mais, dans le cas de cessations d'emploi plus intermittentes et de travailleurs qui traversent de longues périodes d'inactivité, il convient beaucoup moins.

Notes

Chapitre 1

1 Voir, par exemple, Robertson et Grey [1985], Picot et Lavallée [1986] pour des études qui déterminent les différents facteurs des changements dans la production.

2 Bien qu'il soit commode de considérer les licenciements ou mises à pied comme involontaires et les démissions et les autres motifs de départs naturels comme volontaires, cette hypothèse ne signifie pas que ce dernier groupe n'est pas influencé par les conditions économiques, en particulier par les fluctuations cycliques inhérentes à l'économie. Une partie des démissions et des autres cessations d'emploi peuvent résulter d'attentes de pertes anticipées d'emplois.

3 Selon la figure 1-2, l'emploi à la fin de la période est $J = E + F + H + B$, tandis que l'emploi au début de la période est $A = B + C + D = B + F + G + H + I$. Par conséquent, la variation de l'emploi est égale à $J - A = E - G - I$.

4 Conseil économique du Canada [1988*a*, tableau 2, p. 25 et tableau 6, p. 29]. Le tableau 6 donne un gain total et une perte totale d'emplois de 626 900 et une variation nette de 251 300 emplois. Étant donné que selon le tableau 2, les 251 300 représentent une variation de 1,8 %, la réaffectation totale de la main-d'œuvre est de 4,49 %.

5 Dans les sources de données, que ce soit le Recensement des manufactures, le fichier du PALE, celui de Dun et Bradstreet ou les données sur les cessations d'emploi, on utilise diverses expressions pour désigner une entreprise. Nous utiliserons partout le vocable d'entreprise pour correspondre à toutes ces expressions.

6 Dans les autres études, les pourcentages de pertes d'emplois sont parfois présentés avec un signe négatif, d'autres fois non. Comme les pertes d'emplois sont par définition négatives, nous en omettons le signe dans la présente étude.

Chapitre 2

1 $$I(k,t) = 0{,}5 \sum_{i=1}^{N} |Si,t+k - Si,t|$$

où

N = le nombre d'industries (ou de secteurs ou de professions),
Si = la i^e part de la production (ou des facteurs de production) de l'industrie (du secteur ou de la profession),
k = une période de k années, et
t = l'année de référence.

Un secteur est un niveau de classification plus agrégé que l'industrie.

2 En termes de l'indice de dissimilarité défini dans la note 1, $k = 1$ et t est redéterminé chaque fois.

3 En terme de l'indice de dissimilarité défini dans la note 1, k est défini comme étant égal à une période de temps éloignée de plusieurs années de l'année de référence.

4 Si on s'intéresse seulement au taux de création des nouveaux emplois, on peut utiliser un indice fondé sur les parts de la croissance nette de l'emploi plutôt que sur les parts de l'emploi total. Un tel indice montrera un changement beaucoup plus grand, étant donné qu'il faut des variations marquées dans la création de nouveaux emplois pour modifier la répartition globale de la taille lorsque la variation nette représente un pourcentage relativement petit de l'emploi total. Mais il ne montre pas si les parts des emplois correspondent à la répartition initiale, ni de quelle manière la répartition initiale est touchée. De plus, même dans l'hypothèse d'un système fermé, et si toutes les parts en décroissance correspondent aux industries en décroissance, l'indice ne montre pas quelle proportion de la population active totale est réaffectée, des industries en décroissance aux industries en croissance.

5 Cela ne signifie pas que le changement forcé est nécessairement éliminé. Si les nouveaux arrivants dans la population active arrivent avec des qualifications qui correspondent à celles qui étaient requises antérieurement, une variation de la demande relative des facteurs de production, même quand toutes les industries progressent à des taux positifs, provoquera un manque de concordance entre la demande et l'offre de catégories particulières de travailleurs.

6 L'emploi agrégé peut demeurer le même, mais certaines entreprises peuvent être disparues, et d'autres peuvent avoir été créées. Même à un niveau d'emploi donné dans les entreprises, les travailleurs peuvent avoir changé d'entreprise ou d'industrie, ou ils peuvent avoir quitté et réintégré la population active.

7 On peut obtenir un aperçu très différent du changement structurel si on utilise la production plutôt que l'emploi [voir Picot, 1986*a*].

8 Picot [1986*a*, p. 115]. Voir le tableau 2-1 pour la définition de la population active expérimentée.

9 Ici, la grille d'analyse de 44 industries est réduite à 42.

10 Les 12 secteurs utilisés par Charette et collab. [1986] étaient les suivants : agriculture; exploitation forestière; pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole; fabrication; construction; transports et communications; services d'utilité publique; commerce; finance, assurance et immobilier; services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages; et administration publique. L'indice cumulatif est calculé d'après l'année de référence 1947.

11 La grille d'analyse de 186 industries utilisée par Charette et collab. [1986] correspond essentiellement au niveau L dans les tableaux « input-output ».

12 Il n'y avait pas de différence significative entre les coefficients de pente de MICT dont on avait effectué la régression en fonction du temps.

13 Afin d'obtenir une série chronologique portant sur une plus longue période, on a combiné deux industries (bonneterie et vêtement), pour obtenir 19 et non les 20 industries manufacturières habituelles de la CAE de 1970 selon la classification à deux chiffres.

14 Picot [1986*b*, p. 8] propose qu'au lieu de la variation des taux de croissance, l'écart type du ratio de l'emploi dans l'année terminale sur l'emploi dans l'année de référence soit utilisé comme mesure de la variation des taux de croissance. Pour nos périodes, la valeur de cette mesure baisse aussi. Elle est de 0,0208, de 0,0184, de 0,0161 et de 0,0167 pour chacune des quatre périodes pour lesquelles des données sont présentées dans le paragraphe.

15 L'emploi se définit comme étant la population active expérimentée. Voir le tableau 2-1 pour la définition. Les données sont combinées en 42 industries pour le tableau 2-8.

16 Plus précisément : « La CCDP offre un cadre général de classification systématique pour définir et classer la totalité des activités professionnelles de l'économie canadienne. Bien que le « genre de travail effectué » demeure le critère de base pour grouper les professions, il nous a paru nécessaire parfois d'utiliser d'autres caractéristiques pour préciser la nature du travail. Dans certains cas, les professions sont groupées selon les disciplines; par exemple, groupe de base 2111, chimistes, et groupe de base 2112, géologues et scientifiques assimilés. D'autres se différencient selon le degré de responsabilité et de complexité du travail, par exemple, directeurs, surveillants, contremaîtres et manœuvres. Certains groupes réunissent des professions dont les travaux sont complémentaires comme le sont ceux des médecins et des infirmiers, dans le grand groupe 31, professionnels en médecine et santé; pour d'autres, les attributions sont fonction les unes des autres comme c'est le cas pour les équipages d'aéronefs du groupe 9111, pilotes, navigateurs et mécaniciens.

On peut donner d'autres exemples de critères de classification : techniques utilisées (groupe de base 7715, boutefeux et dynamiteurs, et groupe de base 8135, lamineurs); matériaux utilisés ou produits (groupe de base 8253, ouvriers de papeterie); matériel employé (groupe de base 8315, conducteurs de machines-outils, et groupe de base 9551, opérateurs de matériel de radio et de télédiffusion); fabrication, montage et réparation d'articles analogues (groupe de base 8561, cordonniers); et fourniture de services analogues (sous-groupe 616, travailleurs spécialisés dans l'entretien des vêtements et des tissus d'ameublement) ». Voir Canada, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration [1971, p. xiii].

17 Pour 1961, quelque 100 000 formulaires de recensement ont été recodés d'après les classifications de la CAE 1970 et la CCDP 1971.

18 Les données de 1961 ne sont pas parfaitement comparables à celles de 1971 et de 1981, étant donné que la population active expérimentée a été définie comme étant les personnes employées à n'importe quel moment durant les 12 mois précédant le mois de juin 1961. Les recensements de 1971 et de 1981 utilisaient une période de 18 mois pour définir la population active expérimentée. Voir Foot et Meltz [1985, p. A3].

19 Le mois de juin 1961 se situe dans une phase d'expansion, six mois après le creux de la récession de 1960; le mois de juin 1971 se situe dans une phase d'expansion, six mois après le creux du ralentissement de 1970; le mois de juin 1981 marque la fin d'une phase d'expansion, un an après le creux de la récession de 1980 [voir Cross, 1982].

20 On peut obtenir des auteurs un ensemble détaillé des tableaux sur les industries, sur demande.

21 Pour la période 1961-1971, les seules exceptions sont les aliments et boissons, et le papier et produits connexes; pour 1971-1981, les exceptions sont le bois, le textile, la bonneterie et l'habillement, et le papier et produits connexes; pour 1961-1981, les exceptions sont le cuir, la bonneterie et l'habillement.

22 Les exceptions sont les produits électriques, les aliments et boissons, et le papier et produits connexes.

23 Picot [1986*b*, tableau 5, s.p.] analyse aussi les changements de la part des professions en utilisant une grille des professions plus détaillée (68 professions). La désagrégation avait peu d'effet sur la proportion moyenne du changement de la part de l'emploi attribué à un changement dans la structure industrielle, soit 42 % pour cette grille d'analyse.

24 Il est à noter que les périodes ne coïncident pas exactement.

Chapitre 3

1 Le fichier de données de l'étude de Baldwin et Gorecki [1983] a été mis au point par J. McVey de Statistique Canada dans le but de comparer la situation des établissements et des

entreprises entre deux dates limites, soit 1970 et 1979. L'entreprise non consolidée a été définie comme l'ensemble des établissements appartenant au même propriétaire sur la base de la classification des industries à quatre chiffres de la CAE. Les établissements qui ont rempli un questionnaire complet en 1979 sans l'avoir fait en 1970, qu'il s'agisse d'un questionnaire complet ou abrégé, ont été considérés comme de nouveaux établissements; dans le cas contraire, ils ont été assimilés à des établissements fermés. Les établissements ont été considérés comme permanents s'ils existaient durant les deux années et s'ils avaient rempli un questionnaire complet couvrant une année ou l'autre (pour la définition d'un questionnaire complet par rapport à un questionnaire abrégé, de même que pour le champ d'application du Recensement des manufactures, voir Statistique Canada [1979]). Les entreprises ont été classées de la même manière selon la situation de leurs établissements. Pour connaître des détails additionnels sur la méthode d'analyse, voir McVey [1981, en particulier, p. 71-73].

2 C'est-à-dire un établissement qui existait en 1970 et en 1979.

3 C'est-à-dire un établissement qui ne faisait pas partie de l'industrie en 1970, mais qui en faisait partie en 1979. Cette catégorie comprend à la fois les ouvertures d'établissements et les établissements qui ont changé ou modifié leur classement selon les industries.

4 C'est-à-dire un établissement qui existait en 1970 et en 1979.

5 C'est-à-dire un établissement qui faisait partie de l'industrie en 1970, mais pas en 1979. Cette catégorie comprend à la fois les fermetures d'établissements et les établissements qui ont changé ou modifié leur classement selon les industries.

6 Étant donné qu'une entreprise peut être classée dans plus d'une catégorie (c.-à-d. qu'une entreprise peut devenir une nouvelle entreprise en construisant et en achetant des établissements), la somme des entités individuelles dans les catégories des nouvelles entreprises, des entreprises disparues et des entreprises permanentes peut être plus élevée que les pourcentages dans les diverses catégories lorsqu'on considère les nombres, mais non pas l'emploi.

7 Voir la note 1 du tableau 3-1 pour savoir pourquoi on a exclu 26 des 167 industries selon la classification à quatre chiffres que comprend le secteur manufacturier d'après la CAE de 1970.

8 Des travaux ultérieurs sur la perte et la création d'emplois dans les industries en décroissance et en croissance (selon les mêmes définitions que dans le tableau 3-3) ont donné des résultats semblables. Par exemple, les industries en décroissance, par rapport aux industries en croissance, rajustent l'emploi en fonction de niveaux inférieurs de production dans environ 50 % des cas en réduisant les taux d'entrée et en augmentant les taux de sortie dans environ 50 % des cas. Voir le Conseil économique du Canada [1988c, tableau 3, p. 14].

9 L'établissement est la plus petite unité d'exploitation pour laquelle on peut recueillir des données aux fins du Recensement des manufactures. Dans quelques cas, cette définition peut signifier l'agrégation d'unités d'exploitation distinctes, communément appelées des usines.

10 Le niveau d'agrégation peut varier et, en conséquence, les données sur les entreprises peuvent ne pas être les mêmes dans des situations différentes. Pour une analyse plus complète, voir l'annexe B.

11 Lorsqu'une industrie est définie à un niveau d'agrégation très raffiné (c.-à-d. au niveau de la classification à quatre chiffres de la CAE), une partie des entrées peut résulter d'un nouveau classement des établissements à mesure que la composition de la production se modifie. Ce n'est pas un problème très sérieux dans ce chapitre, étant donné que l'industrie correspond à l'ensemble du secteur manufacturier. Pour une analyse plus complète, voir la note 14.

12 L'annexe B renferme des détails additionnels sur les fichiers de données.

13 Bien que similaires, les deux concepts ne sont pas identiques. Dans Baldwin et Gorecki [1983], il y avait entrée lorsque des entreprises faisant déjà partie du secteur manufacturier entraient dans une industrie selon la classification à quatre chiffres où elles ne possédaient pas déjà un établissement. Ce n'est pas l'entrée au sens où nous l'entendons ici. Voir l'annexe B pour des détails additionnels sur les données que nous avons utilisées.

14 Un établissement peut modifier la nature de sa production de telle sorte qu'il passe d'une industrie à une autre du secteur manufacturier. Bien que ce genre de mouvement interindustriel aurait été saisi dans l'étude de Baldwin et Gorecki [1983], il n'est pas rapporté lorsqu'on envisage l'ensemble du secteur manufacturier. Des travaux préliminaires ont porté sur cette question. Ils ont montré que, de toute façon, elle n'avait pas beaucoup d'importance. En nous servant de la méthode d'analyse de l'annexe B, nous avons choisi tous les établissements classés, en 1970-1971 *et* en 1978-1979, dans les établissements permanents. L'industrie dans laquelle l'établissement avait été classé en 1979 a ensuite été examinée pour déterminer si elle était différente de celle existant en 1970. Nous avons constaté que 91,3 % des établissements permanents étaient encore classés dans la même industrie, tandis que 8,6 % ne l'étaient plus.

15 Une entreprise est classée dans les sorties d'une année donnée si elle n'était propriétaire d'aucun établissement durant cette année, mais d'au moins un l'année précédente. La disparition d'une entreprise est déterminée au moyen de l'une des deux façons suivantes : a) elle remonte à la dernière année durant laquelle tous les établissements appartenant à l'entreprise ont rempli un questionnaire du Recensement annuel des manufactures (de plus, l'entreprise ne doit pas avoir fait construire une nouvelle usine ou fait l'acquisition d'un autre

établissement durant cette année); ou b) elle remonte à la dernière année durant laquelle une usine ou un établissement ayant rempli un questionnaire du Recensement annuel des manufactures fait joindre à son dossier le code de l'entreprise concernée. En a), l'entreprise est disparue en fermant toutes ses usines, tandis qu'en b), l'entreprise a quitté le secteur manufacturier en vendant ses actifs. Bien qu'il soit possible qu'une entreprise disparaisse de ces deux façons, c'est rarement le cas. La même chose s'applique à l'utilisation simultanée des deux méthodes d'entrée. Voir l'annexe B à ce sujet. L'entrée y est définie sur la base du même raisonnement. Une entreprise est classée dans les nouvelles entreprises la première année durant laquelle elle devient propriétaire d'un établissement qui remplit un questionnaire du Recensement annuel des manufactures. L'établissement peut être une nouvelle usine (entrée par construction d'une nouvelle usine) ou une usine qui existait l'année précédente (entrée par acquisition).

16 La différence entre les variances est significative au niveau de 1 % pour les taux mesurés en fonction du nombre des entreprises et au niveau de 7 % pour les taux mesurés en fonction de l'emploi.

17 La régression a pris en considération la coupure dans la série en 1975 à cause du changement au niveau du choix des établissements entre le questionnaire complet et le questionnaire abrégé – voir l'annexe B pour une analyse de cette question.

18 Dans cette analyse, nous supposons implicitement que la population des entreprises et des établissements de l'année de référence change peu avec les années en termes d'emploi. Il n'est pas nécessaire qu'il en soit ainsi. Par exemple, les sorties peuvent venir de la population de l'année de référence et non pas des entreprises nouvelles récentes et, si ces dernières affichent des taux de croissance positifs, le taux annualisé de long terme dépassera de nouveau le taux annuel de court terme.

19 Le fait que les taux soient plus élevés pour les entreprises que pour les établissements signifie que le processus d'acquisition ou de cession par les nouvelles entreprises et par les entreprises disparues touche plus d'entreprises que le processus de création et de fermeture d'établissements ne touche les entreprises permanentes.

20 Si une entreprise fait faillite, est restructurée ou est dirigée par un nouveau groupe de propriétaires, elle serait classée, dans la base de données, comme une sortie par cession.

21 Cette opération est effectuée en soustrayant le taux de création (disparition) d'établissements par les entreprises existantes du taux de création (disparition) des établissements. À cause de certaines différences dans la manière selon laquelle ces deux ensembles de données ont été recueillis, la comparaison laisse à désirer. Voir l'annexe B pour des détails à ce sujet.

Chapitre 4

1 Le fichier longitudinal des employeurs a été préparé par Statistique Canada, à partir des données fiscales de Revenu Canada que chaque employeur doit présenter. Pour de plus amples détails, voir Statistique Canada [1988] et l'annexe C. Ce fichier a l'avantage de couvrir un grand nombre d'industries en plus du secteur manufacturier. En ce qui a trait à deux études qui utilisent cette base de données, voir MEIR [1986*b*, 1986*c*].

2 L'entreprise est définie dans le fichier principal du Registre des entreprises de Statistique Canada. Il s'agit d'une liste centrale d'entreprises qui se voient attribuer un code spécifique, un numéro d'identification selon le Système d'identification du registre des entreprises (SIRE) [Pour de plus amples détails, voir Statistique Canada, 1988, p. 10 et annexe C]. Lorsque seulement certains établissements d'une entreprise (soit moins qu'une unité entière du SIRE) sont cédés ou vendus, il en résulte une perte d'emplois dans le groupe des entreprises permanentes. Si ces entreprises reçoivent un nouveau numéro SIRE parce qu'elles sont regroupées en une nouvelle entreprise, cette transaction se traduit dans les statistiques sur les créations d'entreprises. Si ces établissements sont absorbés par une entreprise existante, la fusion influe sur la croissance dans le groupe des entreprises permanentes. Lorsqu'une unité entière selon le SIRE est vendue, cette vente peut être considérée comme une sortie ou elle peut n'avoir aucun effet sur les statistiques de perte d'emplois, selon ce qui arrive au numéro du SIRE attribué à l'entreprise cédée. Le numéro du SIRE est attribué à une entreprise en tant qu'entité légale. Si l'entreprise ainsi définie reste la même, il n'y a pas de changement dans le code du SIRE et une fusion n'affectera pas le calcul de la croissance des emplois ou de la perte d'emplois. Si l'entreprise est absorbée par une entreprise existante, le changement d'emploi sera imputé d'une part à une sortie et d'autre part à une augmentation dans le groupe des entreprises permanentes, à cause de la croissance des emplois de l'entreprise qui fait l'acquisition dans le cadre de la fusion. Si deux entreprises fusionnent en une nouvelle entreprise au niveau d'agrégation du SIRE, on considérera qu'il y a deux disparitions et une création. Ce n'est que dans ce dernier cas que la fusion influera à la fois sur les disparitions et sur les créations. (Pour en savoir plus sur la manière dont les codes du SIRE peuvent changer, voir Statistique Canada [1988, p. 23].)

3 Les codes du SIRE peuvent aussi changer lorsqu'une entreprise non constituée devient une société. Encore une fois, il y aura là exagération des taux d'entrée et de sortie. Le fait que le fichier du PALE définit l'entreprise à un niveau inférieur à celui du fichier du recensement influera aussi sur le nombre de sorties et d'entrées, et, jusqu'à un certain point, sur les taux d'entrée et de sortie calculés à partir du nombre d'entreprises. Il ne devrait pas déformer les taux d'entrée et de sortie calculés sur la base des emplois. Pour de plus amples détails, voir l'annexe C.

4 Dans ses travaux ultérieurs, Statistique Canada a l'intention d'identifier les éléments du fichier du PALE qui concernent les fusions.

5 Dans le recensement, on considère qu'un établissement qui emploie 60 personnes pendant la moitié de l'année a en moyenne 30 salariés. Dans le fichier du PALE, nous utiliserons une méthode qui aura essentiellement le même effet [voir Statistique Canada, 1988, p. 18, note 16].

6 Il semble que les petites entreprises accordent généralement un taux de salaire inférieur à celui des grandes entreprises. Dans l'estimation des taux d'entrées et de sorties, les frais de personnel des entreprises sont divisés par une moyenne de l'industrie. Par conséquent, dans la mesure où les entreprises qui entrent et sortent sont petites, les entrées et les sorties exprimées en effectifs sont sous-estimées lorsqu'on utilise les données du PALE. Les taux de changement ne devraient pas être influencés dans la même mesure. Pour de plus amples renseignements sur cette question, voir Statistique Canada [1988, p. 14 et 16].

7 Il faut noter que lorsque nous sortons du secteur manufacturier, la notion d'établissement est conceptuellement moins bien définie.

8 On peut expliquer par deux facteurs le fait que le fichier du PALE produit des taux de croissance et de décroissance des entreprises permanentes semblables aux taux obtenus à partir de données sur les établissements permanents. Premièrement, les fusions qui font entrer une nouvelle entreprise dans une industrie peuvent ne pas changer très souvent les numéros du SIRE. Une autre explication est le fait que les fusions horizontales ont tendance à ne pas être importantes.

9 C'est aussi le cas si nous examinons des résultats pour une période plus longue. Nous avons aussi comparé (sans en faire état dans ce document) les taux implicites de variation des emplois de 1978 à 1984 selon le fichier du PALE et de 1976 à 1981 selon les deux fichiers du recensement. Les résultats en fonction des établissements étaient plus près de ceux du fichier du PALE que ne l'étaient les résultats en fonction des entreprises.

10 Nous ne voulons pas ici sous-estimer l'importance potentielle du processus de fusion à long terme. Une fusion peut protéger les emplois existants et en créer de nouveaux dans une entreprise qui autrement aurait été en difficulté.

11 Voir l'annexe B pour de plus amples détails.

12 Une autre raison pour omettre l'année 1982-1983 est le fait que le passage du concept de gains utilisé en 1982 à celui employé en 1983 entraîne une rupture, ce qui fait que les taux de croissance de l'emploi de 1982-1983 sont sujets à de plus grandes erreurs que pour les autres années [voir Statistique Canada, 1988, p. 15].

13 Une partie de cette turbulence peut être attribuable au changement dans les méthodes utilisées pour calculer la rémunération annuelle moyenne, et à un changement dans les catégories de la CAE (voir l'annexe C). Toutefois, la plus grande partie de cette turbulence est sans aucun doute attribuable à la récession.

14 Voir Mutti [1978] au sujet de ce qui arriverait si des marchés imparfaits entraînaient la rigidité des prix.

15 Par exemple, le taux de sortie pour la période de 1978 à 1986 calculé à partir de la comparaison des seuls points extrêmes dépend du cheminement temporel des sorties dans la population des entreprises de 1978. Si le modèle d'ajustement à la marge est correct, les sorties en 1979 peuvent être élevées parce que la population de 1978 comprend des entrées récentes; mais dans les années ultérieures, le nombre de sorties sera faible parce que les arrivées récentes en 1978 auront été éliminées. Si c'est le cas, le taux annuel implicite calculé sur une période plus longue sera en rapport inverse de la durée de la période. Par ailleurs, lorsque les changements sont calculés chaque année, si le modèle marginal est correct, ces taux sont toujours calculés avec les entrées récentes dans la population étudiée et sont plus élevés que les taux annuels implicites à plus long terme.

16 Il faut noter que l'équivalence approximative des taux à court terme et à long terme ne vaut pas pour les taux de sortie calculés en fonction du nombre lorsque toute la population est utilisée (voir le tableau 4-2). Elle vaut pour les entreprises de plus de cinq salariés. Il y a donc un groupe d'entreprises dont les effectifs sont faibles qui suivent le modèle marginal, c'est-à-dire l'entrée suivie de la sortie immédiate. Ces conclusions sont semblables aux résultats de Churchill [1954*a*, 1954*b*, 1955, 1959*a*, 1959*b*] pour les États-Unis.

17 Pour de plus amples renseignements au sujet du PALE, voir Statistique Canada [1988, p. 17-18].

18 Bien que moins important, ce biais peut encore poser un problème. Le secteur manufacturier a le taux d'absorption le plus rapide. Dans les services, par exemple, le facteur de gonflement est de 7 pour des périodes d'une année et de 2,8 pour des périodes de cinq ans.

19 Cela n'est pas tout à fait vrai. Tant Birch [1979] que les études du MEIR éliminent les changements qui sont considérés comme anormaux. Johnson et Storey [1985] soulignent que, comme les fusions donnent probablement lieu à de nouveaux numéros d'identification et que certaines fusions accroissent considérablement la taille de l'entreprise, le fait de rejeter la croissance hyperactive entraîne l'exclusion de certaines fusions. Dans une correspondance avec les auteurs, le MEIR fait observer que cette procédure n'entraîne l'exclusion que de 2 % des dossiers canadiens. Ces dossiers peuvent toutefois représenter un pourcentage important de la variation de l'emploi.

20 L'étude non publiée du MEIR « Identification des créations » a été aimablement mise à la disposition des auteurs par des

représentants du MEIR. Notons que les 35 % de l'étude du MEIR concernent des entreprises que l'on trouvait en octobre 1986 et qui étaient inscrites comme des créations sur la période de 1974 à 1982, mais qui ne l'étaient pas en fait. Les entreprises qui n'ont pas pu être trouvées n'ont pas été incluses dans le calcul. Les travaux de Reynolds sont résumés dans Reynolds, West et Finch [1985].

21 Il convient de noter une autre particularité des données de Dun et Bradstreet. Tandis que le dossier de chaque établissement est lié à une entreprise, la somme des effectifs des établissements qui peut être liée à une entreprise est généralement inférieure à l'effectif déclaré pour l'entreprise. Cette différence a entraîné un débat actif entre deux groupes (les chercheurs du MIT et les chercheurs du Brookings Institute) qui ont essayé de calculer le renouvellement des emplois à l'échelle des entreprises plutôt qu'à l'échelle des établissements. Johnson et Storey [1985, p. 16-19] résument ces débats. Selon Johnson et Storey, ni les totaux des établissements ni les nombres des entreprises ne conviennent. Les totaux des établissements omettent les succursales des entreprises à établissements multiples. Toutefois, les entrées des entreprises pour l'emploi calculées par le Brookings Institute comprennent l'emploi à l'échelle mondiale, argument que présente aussi MacDonald [1985, p. 178] dans l'étude de l'industrie des aliments et boissons. Dans des versions plus récentes des rubans de D&B, la *Small Business Administration* a tenté de corriger les deux problèmes [États-Unis, *Small Business Administration*, 1988, p. 16-18].

22 On attribue aux établissements du fichier de Dun et Bradstreet un code de la CAE selon les ventes qu'ils déclarent dans diverses industries.

23 C'est là la comparaison pertinente, car les disparitions dans le fichier Dun et Bradstreet comprennent à la fois les fermetures d'établissements et les cessions d'établissements. Notons que Baldwin et Gorecki [1983] présentent les données en termes de parts des expéditions et non des effectifs. Les derniers chiffres figurent au tableau 3-1 de cette étude.

24 À cause de l'exagération des taux d'entrée et de sortie dans le fichier de Dun et Bradstreet, il semble que les identificateurs de D&B changent à la suite des fusions. Le groupe des établissements permanents sera donc sous-représenté. Les établissements touchés par les fusions seront inscrits au groupe des établissements qui entrent et qui sortent, alors qu'ils devraient rester dans le groupe des établissements permanents s'ils n'ont pas disparu effectivement. Le fait que les taux de variation des emplois de Dun et Bradstreet dans le cas des établissements permanents sont à peu près les mêmes que ceux qui sont calculés pour l'échantillon plus complet dans notre étude porte à croire que les taux de variation dans le groupe des fusions sont assez semblables à l'échantillon complet des établissements permanents, ou bien encore que le groupe omis est relativement petit.

25 Il n'est pas encore justifié de tirer des conclusions au sujet de différences significatives entre les secteurs, compte tenu de l'état présent du fichier du PALE.

Chapitre 5

1 Par exemple, durant la période 1974-1976, les taux d'ouverture d'établissements s'élèvent à 9,5, 6,9, 6,2 et 4,5 %, respectivement, pour les catégories en croissance rapide, modérée, faible et négative; les taux correspondants de fermeture d'établissements s'élèvent, respectivement, à 5,7, 5,3, 6,1 et 5,4 % [Birch, 1979, tableau 3-1, p. 22].

2 Armington et Odle [1982, p. 15] font remarquer que 60 % des établissements dans leur échantillon de dossiers D&B ne signalent aucune variation de leur emploi entre 1978 et 1980. C'est élevé, comparativement à d'autres études. D'après l'étude de l'OCDE [1987, tableau 4-2, p. 102] sur la création et la disparition d'emplois, des bases de données plus complètes pour la France et l'Allemagne montrent qu'entre 1978 et 1984 et sur une base annuelle, 47,7 et 40 % des établissements ne font état d'aucun changement. Pour le Japon, moins de 40 % n'affichent aucune variation. D'après les résultats présentés au chapitre 3 et obtenus en utilisant le Recensement canadien des manufactures, moins de 20 % des établissements qui représentent moins de 10 % de l'emploi total n'affichent aucune variation lorsqu'on compare des années successives entre 1970 et 1981. Leonard [1987, tableau 6.3, p. 146], dans son étude du Wisconsin, a constaté que moins de 10 % de l'emploi se trouve dans des établissements n'affichant aucune variation de l'emploi d'une année à l'autre.

3 Les entrées sont encore plus importantes selon les données de Dun et Bradstreet pour le Canada qu'à partir des résultats de Birch présentés au tableau 5-2. Pour la période 1974-1982, le taux annuel implicite des variations de l'emploi au Canada attribuable aux entrées s'élevait à 4,8 % pour les nouvelles entreprises et à 2,4 % pour les entreprises en expansion [MEIR, 1985, tableau III-4B, p. 17]. Ces pourcentages ne sont pas forcément éloignés des résultats que Birch a obtenus pour les États-Unis avec des dossiers de Dun et Bradstreet : le MEIR utilise une période de huit ans pour comparer la situation des établissements, tandis que la période de Birch couvre de deux à quatre ans. Nous avons montré, dans le chapitre 3, que l'importance des entrées par rapport à l'expansion s'accroît à mesure que nous utilisons des périodes plus longues.

4 Deux autres études inspirées des dossiers de Dun et Bradstreet arrivent à des conclusions assez différentes à propos de l'importance des nouveaux établissements par rapport aux établissements permanents en expansion – mais pas à propos de la volatilité relative des entrées et des sorties. Armington et Odle [1982, tableau 1, p. 15] et la *Small Business Administration* [1984, p. 26] aux États-Unis ont constaté que les établissements en expansion étaient plus importants que les ouvertures d'établissements et les établissements en perte de

vitesse, plus importants que les fermetures d'établissements. D'après la première source et pour 1978-1980, les ouvertures d'établissements comportaient des gains d'emploi de 7,7 % par rapport à l'emploi de l'année de référence, les établissements en expansion, des gains de 14,06 %, les fermetures d'établissements, des pertes de 6,09 %, et les établissements en perte de vitesse, des pertes de 7,03 %. Les différences viennent du fait que ces deux sources incluent toutes les opérations, au niveau mondial, des entreprises américaines permanentes; cela fait augmenter considérablement l'importance des pertes et des gains d'emplois attribuables à cette source [Birch et McCracken, 1983; Johnson et Storey, 1985]. C'est pour cette raison que nous n'avons pas approfondi les divers résultats obtenus par le Groupe d'étude de la petite entreprise de Washington.

5 L'écart type du taux moyen d'entrée s'élève à 1,01; celui du taux moyen de sortie, à 0,56. L'écart type du taux moyen des entreprises en expansion s'élève à 0,84; celui du taux moyen des établissements en perte de vitesse, à 1,32.

6 Pour tous les secteurs, les données d'AC pour le Wisconsin donnent un taux annuel moyen de perte de 8,9 % pour la période 1978-1980, tandis que les données de Birch [1979, annexe A, p. A-50] pour le Wisconsin donnent un taux annuel implicite moyen de perte de 5,7 % pour la période 1969-1976. Pour le secteur manufacturier, les taux relatifs de perte s'élèvent à 6,4 et à 5,1 %, respectivement. L'étude des données d'AC pour la Pennsylvanie donne un taux moyen de perte brute d'emplois de 11,3 % pour la période 1976-1979, tandis que Birch [*ibid.*, p. A-39] indique un taux implicite annuel de décroissance de 6,3 % pour la période 1974-1976. Une partie de la différence entre les estimations des données d'AC et des données de D&B pour les mêmes États est due aux périodes différentes qui sont utilisées. Les données d'AC sont utilisées en comparant la situation de l'emploi pour des intervalles d'un an; les données de D&B ont recours à des intervalles de trois ans. D'après les résultats du chapitre 3, les données de D&B devraient donner des taux annuels implicites moins élevés à cause de la période plus longue utilisée dans l'analyse.

7 Voir Birch [1979, annexe A, p. A-39]. L'étude de Birch porte sur les périodes 1969-1972, 1972-1974 et 1974-1976. Durant les trois périodes, les gains d'emplois attribuables aux nouveaux établissements étaient supérieurs aux gains d'emplois dus aux établissements permanents en expansion (sauf pour 1969-1972), tandis que les pertes d'emplois dues aux fermetures avaient plus d'importance que les pertes dues aux établissements permanents en perte de vitesse.

8 Nous avons démontré, pour le Canada, que l'importance de l'erreur faite en incluant toutes les fusions dans les entrées pouvait être assez prononcée. Par exemple, en ajoutant l'entrée par fusion à l'entrée d'entreprises par l'ouverture d'établissements, le taux d'entrée se trouve doublé (tableau 3-10). Les études de l'entrée et de l'expansion d'établissements faites à partir de données de Dun et Bradstreet ont montré que l'entrée était à peu près deux fois plus importante que l'expansion lorsqu'elle était mesurée sur une période de huit ans durant les années 70 et au début des années 80 (tableau 4-10), tandis qu'en réalité, elle avait la même importance lorsque les fusions n'étaient pas incluses (tableau 3-9).

9 D'après une étude citée par Leonard [1987, p. 143].

10 Les deux sont semblables, en ce sens qu'ils reposent tous les deux sur une source de données complètes : des données officielles du recensement. Bon nombre des notions et des définitions de deux recensements sont également similaires. Pour de plus amples renseignements sur la méthode de mesure, voir Dunne et Roberts [1986]. La base de données pour les États-Unis ne renferme que des établissements comprenant cinq salariés et plus. Elle ne devrait pas inclure les fusions dans les entrées puisqu'elle repose sur les établissements. Bien qu'après 1972, les données soient tenues par la Division de l'industrie du Bureau du recensement, Dunne et Roberts ont dû apparier eux-mêmes les données préalables à 1972. Étant donné qu'il y a des entrées et des sorties lorsque des établissements ne peuvent être appariés dans des recensements consécutifs, toutes les erreurs se retrouvent dans ces catégories.

11 Une mise en garde importante s'impose. Les données pour les États-Unis ne viennent pas, comme celles du Canada, d'un recensement annuel. Il est donc difficile de suivre l'évolution de la situation des établissements et de s'assurer que les numéros d'identification ne changent pas lorsque l'identité du propriétaire est modifiée. Les données du Recensement des manufactures des États-Unis renferment donc peut-être des fusions, contrairement aux données pour le Canada.

12 Pour le Canada et la Suède, les estimations portaient sur l'équivalent d'une main-d'œuvre travaillant à longueur d'année; pour l'Allemagne de l'Ouest, les travailleurs à temps partiel sont mis de côté. Pour la France, les estimations ont été faites sans ces restrictions; en conséquence, les données sur l'emploi incluent tant les travailleurs à plein temps que les travailleurs à temps partiel. Cela expliquerait une partie de la différence entre la France et l'Allemagne de l'Ouest.

13 Ces chiffres sur la TVA sont tirés de données annuelles de *British Business* [19 septembre 1986, p. 6-7]. Pour ce qui est de l'entrée, les taux minimal et maximal s'élevaient à 11 et à 13,3 %, respectivement; pour ce qui est de la sortie, les taux correspondants s'élevaient à 9,2 et à 11,5 %. En 1981, à cause d'une grève dans la fonction publique, tant les entrées que les sorties n'ont pas toutes été rapportées. Les taux moyens pour 1980-1985 ont été estimés en excluant l'année de la grève : le taux moyen d'entrée est passé à 12,1 % et le taux moyen de sortie, à 11 %.

14 Churchill [1954*a*, 1954*b*, 1955, 1959*a*, 1959*b*] et *U.S. Bureau of the Census* [1961, tableau 634, p. 486; et 1963, tableau 646, p. 488].

15 Des analyses d'études de la création d'emplois au Royaume-Uni se trouvent dans un certain nombre de recherches de Storey et Johnson [1986, 1987*c* et 1987*d*, p. 72-89].

16 Les données pour l'Écosse ont également été utilisées dans une autre étude [Beesley et Hamilton, 1984] pour comparer les taux d'entrée et de sortie d'établissements pour un échantillon de 57 industries manufacturières. Entre le 1er janvier 1976 et le 30 mars 1980, le nombre d'entrées s'élevait à 17,9 % de l'ensemble des établissements en 1973. Les sorties d'établissements pour 1977-1979 représentaient 19,3 % de l'ensemble de 1973. La plupart de ces établissements (76 % des entrées et 78 % des sorties) étaient des entités indépendantes, c'est-à-dire ni des filiales, des sociétés affiliées, des succursales ou des concessions. La variance de taux d'entrée pour l'ensemble des industries s'est révélée plus grande que celle des taux de sortie. C'est un résultat semblable à celui obtenu pour les États-Unis et le Canada.

17 Johnson [1986]; Gould et Keeble [1984]; Storey [1982]; et O'Farrel et Crouchley [1984], qui a trait à l'Irlande.

18 La conclusion de Johnson [1986, p. 94] pose un double problème, étant donné qu'il apporte une correction arbitraire pour la sous-représentation des nouvelles entreprises dans la base des données de Dun et Bradstreet utilisée par Birch [1979]. Il multiplie le pourcentage des entrées par un facteur de 3 [p. 94] pour pallier le retard des comptes rendus dans les données de Dun et Bradstreet. Cependant, Birch et McCracken [1983, tableau 7, p. 23] signalent que, pour une période de trois ans, le facteur de majoration approprié pour le secteur manufacturier n'est que de 1,8.

19 Par contre, l'emploi des nouveaux établissements des nouvelles entreprises ne représentait que 56 % de l'emploi des nouvelles entreprises dans la comparaison de 1970-1979. En utilisant cette distinction, on constate que 11,6 % de l'emploi des nouvelles entreprises en 1981 provenait des nouveaux établissements.

20 Il faut de plus signaler que la définition de l'entrée des nouvelles entreprises utilisée dans les études pour le Royaume-Uni est assez restrictive. Les nouveaux établissements créés par des entreprises existantes, même si ces entreprises font partie d'autres industries, ne sont généralement pas considérés comme des créations de nouvelles entreprises dans les études pour le Royaume-Uni, mais si nous envisageons jusqu'à quel point les nouveaux venus dans une industrie en favorisent la croissance, ils devraient l'être. C'est cette définition moins restrictive qui a été utilisée dans l'étude de Baldwin et Gorecki [1983] sur l'entrée et la sortie durant la décennie 1970-1979. Lorsque la notion de l'entreprise non consolidée au niveau de la classification à quatre chiffres de la CTI a été utilisée pour définir une entreprise, nous avons constaté que plus de 16,5 %, en moyenne, de l'emploi de 1979 était représenté par de nouvelles entreprises créant de nouveaux établissements et plus de 29 %, par toutes les nouvelles entreprises, contre 7,7 et 21 % de l'emploi pour la période 1971-1981 lorsque l'entreprise était définie au niveau du secteur manufacturier et que l'emploi était utilisé pour en mesurer l'importance.

21 Pour un examen des avantages et des inconvénients de l'utilisation des données de Dun et Bradstreet pour le Royaume-Uni, voir Storey et Johnson [1986] et Gallagher et Doyle [1986]. À notre avis, Gallagher et Doyle apportent une solution adéquate à la plupart des critiques de Storey et Johnson.

22 Gallagher et Stewart [1986] font remarquer que leurs données pour le Royaume-Uni, qui couvrent, de leur aveu même, une période plus longue que l'étude de Birch [1979], ressemblent beaucoup aux données de Birch. Ces dernières données nous portent à croire que le taux annuel implicite de variation de l'emploi dû à la création d'établissements par de nouvelles entreprises et calculé pour des périodes de trois ans, s'élevait à 1,9 % pour la période 1969-1976; Gallagher et Stewart ont trouvé le même taux pour une période de 10 ans. Ils font remarquer que le recours à une période plus longue permet de classer dans les entrées un pourcentage plus important des gains d'emplois; c'est un argument qui a été avancé au chapitre 3. En conséquence, l'importance de la création d'emplois dans les nouveaux établissements de nouvelles entreprises est probablement moins grande au Royaume-Uni qu'aux États-Unis, mais nous ne pouvons pas dire jusqu'à quel point. En outre, la difficulté que pose l'utilisation des données de D&B pour estimer les taux d'entrée et de sortie des entreprises est telle qu'on doit faire peu confiance aux taux d'entrée des entreprises qui s'en dégagent [voir Johnson et Storey, 1985].

Chapitre 6

1 Ces taux ont été calculés à partir des tableaux D-1 et D-2 de l'annexe D. Les taux d'emploi pour l'ensemble de l'économie se fondent sur les données de l'Enquête de la population active, tandis que les taux du secteur manufacturier sont tirés des données de l'emploi contenues dans le Recensement des manufactures.

2 Les licenciements ou mises à pied sont définis comme des « suspensions sans rémunération d'une durée réelle ou prévue de plus de sept jours consécutifs, découlant d'une décision de l'employeur sans préjudice aux droits du travailleur ». Les autres motifs comprennent les « cessations d'emploi pour cause de congédiement, d'invalidité permanente, de décès, de départ à la retraite, de mutation dans un autre établissement de la société et d'entrée dans les Forces armées pour une période de plus de 30 jours » [Feldstein, 1975, pp. 734-735].

3 Lilien [1980] se sert des données mensuelles des industries particulières et d'un modèle à retards échelonnés pour estimer le taux de rappel permanent des travailleurs licenciés ou mis à pied. Son estimation fixe le taux de retour à 68 %.

4 L'enquête dont il est question dans *Hirings and Separations Rates in Central Industries* (72-006) était effectuée deux fois

par année pour tous les établissements régis par la *Loi de l'assurance-chômage*, soit essentiellement les établissements ayant 10 salariés ou plus et tous les établissements des entreprises possédant plusieurs établissements où travaillaient des salariés assurés. Contrairement à l'enquête américaine, elle excluait les salariés qui n'avaient plus d'emploi, mais qui s'attendaient à retourner au travail dans un délai de 30 jours.

5 Bien que le taux canadien mensuel de cessation d'emploi s'élève à environ 1 point de pourcentage de plus que le taux américain pour la même période, il ne faut pas tirer de conclusion de cette différence. Les données du *Bureau of Labor Statistics* ne sont pas complètes pour certains États et reposent sur un échantillon trop étroit de petites et nouvelles entreprises [pour une analyse plus poussée, voir Kaliski, 1981].

6 Matthew Robertson, d'Emploi et Immigration Canada, nous a gracieusement fourni ces données tirées d'un document non publié [Robertson, 1987*a*], dont une version abrégée a par la suite été publiée [Robertson, 1987*b*]. Il nous a aussi fourni des informations additionnelles. Par la suite, des données plus précises ont été mises au point par le Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail, dirigé par Garnett Picot, à Statistique Canada. Nous lui sommes reconnaissants de nous avoir donné accès à ce fichier, ce qui nous a permis de mettre à jour et de modifier l'analyse faite par Robertson.

7 Voir l'annexe D pour une explication détaillée du concept de l'employeur associé aux données sur les cessations d'emploi. Pour ce qui est de l'analyse présentée dans ce chapitre, le concept d'employeur correspond à celui utilisé aux fins du fichier du PALE dont il a été question au chapitre 4.

8 On peut savoir qu'un salarié a trouvé du travail chez un autre employeur en vérifiant dans les années subséquentes s'il y a un autre formulaire de relevé d'emploi (une autre cessation d'emploi) ou des formulaires d'impôt T4 qu'un employeur doit remplir pour ses salariés à la fin d'une année. Nous avons choisi une période de deux ans comme période de recherche. Pour une analyse plus poussée de ce choix, voir Robertson [1987*a*, p. 22].

9 Le taux moyen de licenciement pour la période 1978-1983 s'établit à 8,1 % de ceux qui détiennent un emploi, ou à 9,2 % lorsque le calcul du taux se fonde sur le concept de l'emploi utilisé dans l'Enquête de la population active. Ce pourcentage se compare à un taux moyen de perte d'emplois de 9,7 % que l'on obtient à partir du fichier de données du PALE de Statistique Canada pour la même période, le secteur public étant exclu (voir le tableau 6-3, colonne 9).

10 Pour l'analyse en coupe instantanée présentée ici et dans la section suivante, on s'est servi des données non modifiées d'Emploi et Immigration Canada. Les modifications discutées à l'annexe D qui furent apportées aux données de Robertson n'ont eu un effet que sur le niveau estimatif des cessations d'emploi, sans affecter les variations entre les industries.

11 Les données sur les cessations d'emploi au Canada sont calculées à partir du nombre de travailleurs détenant un emploi; aux États-Unis, le taux est calculé sur une base mensuelle en se servant du nombre d'employés.

12 Au chapitre 3, nous avons suivi la procédure de l'OCDE [1987, p. 107], qui consiste à diviser la valeur minimale par le changement annuel moyen pour obtenir la portion du changement annuel qui est de nature structurelle. Les données sur les cessations d'emploi produisent un ratio de 76,9 % pour l'ensemble de l'économie, de 71,4 % pour le secteur manufacturier, comparativement au pourcentage de 70,2 % obtenu au chapitre 3 à partir des pertes d'emplois.

Chapitre 7

1 Voir Conseil économique du Canada [1988*b*] pour une discussion et une ahalyse de la politique dans plusieurs de ces industries.

2 Emploi et Immigration, Canada [1985, tableau 15, p. 36]. Le pourcentage de tous les travailleurs qui ont quitté leur emploi et qui ont reçu des prestations d'assurance-chômage en 1976, 1979 et 1982 était de 51,5, 45 et 58,7 %, respectivement. Les autres travailleurs qui ont quitté leur emploi n'ont pas reçu de prestations d'assurance-chômage ou ont eu un emploi de façon continue (mais ont changé d'employeur).

3 L'échantillon porte sur une partie seulement des travailleurs qui ont subi une cessation d'emploi. Néanmoins, le groupe particulier choisi l'a été en fonction de critères présentant une importance particulière (au moins deux périodes de chômage). La transition s'effectue plus difficilement pour ces travailleurs que pour ceux qui trouvent un travail immédiatement sans avoir à recourir à l'assurance-chômage.

4 Le terme « employeur » est ici défini comme un numéro d'employeur pour fins de retenues sur la paie (voir les annexes C et D). Comme certaines firmes peuvent avoir plus d'un numéro d'employeur, il se peut que ces données surestiment la mobilité entre employeurs. Cependant, il se peut aussi que la présence de plusieurs numéros d'employeur s'explique par le fait qu'une entreprise est présente dans différentes industries, et dans ce cas le salarié peut vraiment avoir changé d'industrie.

5 La classification à quatre chiffres des professions contient près de 500 catégories. Voir Emploi et Immigration Canada [1971, p. xi] et l'analyse présentée au chapitre 2 de la présente étude.

6 Les résultats de l'enquête rapportés dans cette section et à l'annexe E corroborent la description présentée ici à partir des données administratives.

7 Bien que l'Enquête sur la population active étudie la mobilité des travailleurs licenciés, il faut souligner que le motif

de cessation d'emploi n'est pas établi par l'employeur, comme dans le cas des données du relevé d'emploi, mais par le travailleur qui répond à l'enquête.

8 Seulement 21 093 des 33 292 travailleurs ayant quitté leur emploi avaient un dossier T4 en 1983 et ont été, de ce fait, considérés comme étant salariés. En 1983, 2 568 travailleurs ont reçu des prestations d'assurance-chômage et 9 631 n'ont pas été retrouvés (ayant présumément pris leur retraite ou étant devenus des travailleurs indépendants). Ce pourcentage représente environ 10 % de l'emploi de la première année [Allen, 1985, p. E-10].

9 Cette étude s'appuyait sur des échantillons composés de 10 % des travailleurs des industries portant les codes 172 (tanneries) et 174 (fabriques de chaussures) de la CAE. Chaque personne était classée comme salariée, chômeuse, prestataire d'assurance-chômage ou inactive, pour chaque semaine. En ce qui concerne les 3 089 personnes de l'échantillon de l'Ontario, on a relevé 42 274 dossiers T4, 17 057 relevés d'emploi et 8 569 demandes de prestations d'assurance-chômage. Pour ce qui est des 2 817 personnes de l'échantillon du Québec, on a relevé 37 046 dossiers T4, 15 169 relevés d'emploi et 9 043 demandes de prestations d'assurance-chômage [Alam, 1985, annexe A, p. 2].

10 La répartition des départs dans le tableau 7-8 tient compte de *tous* les emplois ultérieurs; les données sur les emplois précédents ne tiennent compte que de l'industrie d'origine du travailleur avant son entrée dans le secteur de la chaussure (d'après des discussions avec l'auteur).

11 Cette étude s'appuie sur un échantillon de 10 % des travailleurs tiré des fichiers administratifs de la CEIC sur les Canadiens qui ont travaillé (pendant au moins une semaine) dans l'industrie automobile (CAE 323 et 325) de janvier 1972 à janvier 1983.

12 Pour connaître le critère de définition des arrivées et départs, voir la note 1 du tableau 7-9.

13 L'étude sur l'industrie des chantiers navals portait sur une cohorte de travailleurs salariés de cette industrie (CAE 327). Voir la note du tableau 7-10. Un départ fait référence à un travailleur qui ne revient pas dans cette industrie. La répartition des départs, contrairement à celle de l'étude sur l'industrie de la chaussure, n'est basée que sur le premier emploi obtenu après un licenciement.

14 Le secteur des produits électriques et électroniques est défini comme regroupant les industries portant les codes 318, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 338 et 339 de la CAE 1970. L'étude portant sur ce secteur s'appuie sur un échantillon de 10 % des travailleurs tiré du fichier de données sur la population active de la CEIC, regroupant les travailleurs qui, de janvier 1977 à janvier 1983, ont fait état d'au moins une période d'emploi (une semaine) et ont ensuite quitté l'industrie. La répartition est effectuée en fonction du premier emploi seulement, et non de tous les emplois ultérieurs, comme c'était le cas dans l'étude sur l'industrie de la chaussure.

15 Il faut souligner que les différences dans le rang relatif de certaines villes, d'après les données sur les licenciements plutôt que les données sur le chômage, sont considérables.

16 Un nouvel emploi est celui dont la durée est inférieure à six mois au moment de l'enquête.

17 Données obtenues de la Division des études sur le marché du travail, Emploi et Immigration Canada. Ces données portent, comme dans le cas du tableau 7-18, sur les personnes qui étaient sans emploi deux ans après leur licenciement. Ce critère exclut 4,6 % des hommes et 9,3 % des femmes.

18 Données obtenues de la Division des études sur le marché du travail, Emploi et Immigration Canada.

19 Il faut faire preuve de prudence en tirant des conclusions sur le sort des travailleurs plus âgés à partir de ce tableau. On s'attendrait à ce qu'une proportion plus élevée du groupe des travailleurs les plus âgés aient une durée d'emploi plus courte parce qu'ils sont plus près de la retraite.

20 Le concept de salaire, ici, signifie le revenu assurable déclaré par l'employeur dans le formulaire de relevé d'emploi et les revenus ultérieurs déclarés dans le relevé d'emploi suivant de ce même travailleur. Les résultats seront donc influencés par les différentes durées d'emploi. Il est important de noter que les revenus assurables en vertu du régime d'assurance-chômage sont plafonnés. Cependant, il est de pratique courante d'inscrire les revenus effectifs même s'ils dépassent le plafond des revenus assurables. Néanmoins, il y aura un certain tronquage, et dans la mesure où les revenus augmentent avec l'âge, ce dernier signifiera qu'un pourcentage moins élevé de travailleurs plus âgés bénéficieront d'une augmentation de salaire dans leur prochain emploi.

21 Picot et Wannell [1987] ont observé que, dans l'échantillon des travailleurs déplacés entre 1981 et 1984, 55 % de ceux qui avaient trouvé un emploi gagnaient un salaire plus élevé, même si la hausse moyenne était négative. De plus, ils ont conclu que le pourcentage de ceux qui avaient connu une amélioration de traitement était plus faible pour les travailleurs plus âgés.

Chapitre 8

1 Étant donné la faible couverture du secteur primaire dans le fichier du PALE, nous n'avons pas considéré ce secteur dans la répartition sectorielle présentée dans ce chapitre. Voir le tableau 4-9 pour plus de détails.

2 Les 40 % concernent tous les secteurs de l'économie à l'exception de l'administration publique. Ce pourcentage est obtenu en comparant les points extrêmes : 1978 et 1986. Le pourcentage réel est de 41,8 %. Certes, sur une base annuelle,

les entrées et les sorties sont beaucoup moins importantes, comme le montre le tableau 4-5.

3 Pour ce qui est des pertes d'emplois, l'emploi a été calculé à partir du concept d'unité de main-d'œuvre moyenne utilisé dans le fichier du PALE décrit au chapitre 4. Pour ce qui est des licenciements, l'emploi dans les entreprises a été calculé d'après les bordereaux mensuels remplis par les employeurs pour les fins d'impôt et est la moyenne annuelle de l'emploi mensuel. L'entreprise, dans le fichier du PALE, est une aggrégation d'unités PAYDAC portant un numéro d'identification du Registre des entreprises (voir l'annexe C). La notion d'entreprise utilisée pour les calculs de la répartition des données de cessations d'emplois est l'unité déclarante PAYDAC; c'est un concept moins agrégé que le premier.

4 Cependant, le ratio des sorties sur les pertes d'emplois brutes pour la catégorie des plus grandes entreprises, lorsqu'on exclut l'administration publique, n'augmente que marginalement à 0,15.

Chapitre 9

1 Dans notre analyse, la création d'établissements comprend à la fois les établissements nouvellement ouverts et transférés d'une autre industrie. La disparition d'établissements comprend les fermetures et les établissements transférés à une autre industrie.

2 $Ln\,(SH/1-SH)$ était la variable dépendante. Nous avons éliminé les valeurs nulles de cette variable.

3 Nous avons également utilisé les moindres carrés ordinaires avec et sans l'exclusion des valeurs nulles des variables dépendantes. Au plan qualitatif, les résultats étaient les mêmes que ceux du tableau 9-8.

4 D'après des compilations inédites faites à partir des données décrites au chapitre 3 et à l'annexe B.

5 Lorsque nous utilisons la variable dépendante non transformée, il n'y a aucune différence significative, sauf pour l'ordonnée à l'origine, entre les valeurs des coefficients des équations $SH23$ et $SH34$.

Annexe B

1 Selon cette définition, il ne comprend pas les sièges sociaux et la poursuite d'activités similaires. Pour des détails additionnels, voir Statistique Canada [1979, p. 11-15].

2 Un établissement peut effectuer un certain nombre d'activités différentes. Pour qu'un établissement soit classé dans le secteur manufacturier, la majeure partie de ses activités (d'après la valeur ajoutée) doit se situer dans ce secteur. Le secteur manufacturier correspond à la division 5 de la Classification des activités économiques de 1970. Pour des détails additionnels, voir Bureau fédéral de la statistique [1970, p. 23-43].

3 Il existe un certain nombre d'unités différentes de déclaration dans le Recensement des manufactures, y compris les sièges sociaux. Nous n'utilisons ici que les établissements. Pour des détails additionnels, voir Statistique Canada [1979, p. 10].

4 Dans certains cas, plusieurs établissements peuvent remplir un questionnaire commun; les données initiales sont alors appliquées de façon proportionnelle aux établissements dont chacun reçoit alors un NSE distinct.

5 Statistique Canada [1979, 1983]. « A summary of the establishment description tape file », Statistique Canada, Ottawa, document de travail non publié, Annexe C-1, p. 2.

6 C'est souvent le cas pour les fichiers de données utilisées pour les études américaines tirées de dossiers d'assurance-chômage ou des registres de Dun et Bradstreet. Pour une analyse des problèmes avec ces fichiers, voir les chapitres 4 et 5.

7 Voir Johnson et Storey [1985] pour une critique des fichiers de données de Dun et Bradstreet et de l'analyse du chapitre 4.

8 Pour plus de commodité, les données sur les établissements de petite taille tirées de dossiers administratifs de l'impôt plutôt que de questionnaires abrégés envoyés par la poste et les questionnaires abrégés eux-mêmes sont appelés ici des « questionnaires abrégés », dans les deux cas.

9 Une étude plus ancienne sur la sortie et l'entrée faite à partir de données du Recensement des manufactures excluait également les questionnaires abrégés [McVey, 1981, p. 71].

10 Pour une étude de la notion de l'activité totale utilisée dans le Recensement des manufactures, voir Statistique Canada [1979, p. 21-22].

11 Les données du paragraphe sont tirées de Statistique Canada [1979, p. 43-44 et 1986, p. xii et xv].

12 L'importance de la mise à jour faite par Statistique Canada pour déterminer si un établissement devrait être classé dans les établissements à questionnaire complet varie également avec le temps. Ce suivi a moins d'effet sur cette mesure tant qu'est saisi un établissement qui prend assez d'importance pour recevoir un questionnaire complet. À cause de la qualité des sources de données administratives utilisées et de la réputation de rigueur de Statistique Canada, il est fort probable que ces établissements seront recensés.

13 Bien que la ligne de démarcation se déplace par la suite à la hausse, l'augmentation du pourcentage des questionnaires abrégés en 1983 est relativement mineure, soit seulement environ 4 points de pourcentage. À cause du peu

d'importance relatif de la correction requise pour les taux d'entrée à l'occasion de la révision de 1975 qui a fait augmenter les établissements à questionnaire abrégé de 14 points de pourcentage, aucune autre correction n'a été apportée par la suite.

14 Des hypothèses de rechange sur la distribution des nouveaux établissements non saisis avaient peu d'effet sur la moyenne des taux annuels de création et de fermeture pour la décennie. Voir Baldwin et Gorecki [1988].

15 En 1980, la valeur ajoutée par les entreprises classées dans le secteur manufacturier s'élevait à 66 472 millions de dollars; elle atteignait 9 062 millions de dollars pour les entreprises classées dans les mines et 702 millions, pour les entreprises classées dans l'abattage [Statistique Canada, 1983*a*, tableau explicatif VII, p. 15].

16 La valeur ajoutée est utilisée pour classer l'entreprise dans une industrie selon la classification à quatre chiffres de la CTI en regard de la plus importante entreprise non consolidée appartenant à l'entreprise consolidée. Pour des détails additionnels sur ces deux notions de l'entreprise, voir Statistique Canada [1983*a*, p. 28-30].

17 Compte tenu de cette définition, il existait 30 160 entreprises manufacturières en 1980 [Statistique Canada, 1983*a*, tableau explicatif VII, p. 15]; mais, si une entreprise manufacturière, par définition, inclut les établissements exerçant une certaine activité dans le secteur manufacturier, il y aurait alors 30 197 entreprises classées dans le secteur manufacturier [*ibid.*, tableau explicatif XIII, p. 21]. En conséquence, il y avait 37 entreprises classées dans les mines ou l'abattage avec des activités dans le secteur manufacturier. Par exemple, une entreprise minière pouvait être propriétaire d'une petite fonderie. Donc, en termes de nombres, la façon de définir la population des entreprises manufacturières importe peu.

18 Aucun problème de même nature n'est soulevé pour l'entrée ou la sortie d'établissements. Un établissement qui quitte le secteur manufacturier – qui ne remplit pas un questionnaire du Recensement annuel des manufactures – est dit ne plus exister. Dans le jargon de la section, il a quitté le secteur manufacturier en fermant ses portes. Parallèlement, l'entrée d'un établissement ne peut se produire que par la construction d'une nouvelle usine.

19 Une autre façon de se demander si un établissement a rempli un questionnaire du Recensement annuel des manufactures durant l'année t et durant l'année $t + 1$ pour déterminer si l'entreprise est disparue en fermant ses établissements consiste à se reporter directement à la question 1.3.2 du questionnaire (« Cet établissement a-t-il abandonné les affaires pendant l'année ? ») dont la réponse doit être « Oui » ou « Non » [Statistique Canada, 1979, p. 93]. Mais, d'après des travaux préliminaires faits par le groupe de l'Analyse et de l'intégration de microdonnées d'entreprises de Statistique Canada, il était plus fiable de comparer les réponses d'un établissement au questionnaire du Recensement annuel des manufactures entre l'année t et l'année $t + 1$ que de prendre la réponse à la question 1.3.2.

Annexe C

1 L'assignation d'un code CAE à un numéro d'employeur est effectuée de plusieurs façons. Les grandes entreprises reçoivent un formulaire d'enquête sur la nature de leurs activités. Les services spécifiques de Statistique Canada qui utilisent le système de numéro d'employeur à des fins d'enquête vérifient ensuite la concordance de l'assignation des codes et l'améliorent.

2 Une comparaison des données sur les entreprises et l'emploi dans le secteur manufacturier en 1978

	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés[1]
Recensement des manufactures	26 865	1 790 618
Résultats tirés du chapitre 3	15 841	1 677 947
Fichier du PALE	41 064	2 067 300

1 Le nombre de salariés obtenu à l'aide du recensement correspond au total des personnes qui reçoivent un traitement et un salaire. Dans le fichier du PALE, il correspond au nombre d'unités moyennes de main-d'œuvre dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Source Tableaux B-1 et C-4; Statistique Canada [1983*a*, tableau 1, p. 2] et compilations spéciales.

3 On a présumé, tant pour les nouvelles entreprises que pour les entreprises fermées, qu'elles n'étaient en activité que pendant la moitié de l'année en moyenne. C'est pourquoi les chiffres ont été doublés pour obtenir des estimations annuelles.

4 Le secteur primaire comprend les divisions 1 (agriculture), 2 (exploitation forestière) et 3 (pêche et piégeage), tandis que la division 8 (commerce) se répartit entre le commerce de gros et le commerce de détail. Pour plus de détails sur la CAE 1970, voir le document du Bureau fédéral de la statistique [1970].

5 Pour les fins des tableaux C-1 à C-10, le fichier du PALE classe une entreprise dans un secteur à partir de la dernière année pour laquelle des données sont disponibles, cette dernière y demeurant classée pour toutes les années pour lesquelles les données existent.

Annexe D

1 L'employeur émettra un État de la rémunération payée à un salarié au cours d'une année civile donnée. Le relevé est envoyé à Revenu Canada (T4, feuillet T4 supplémentaire).

En regroupant les données des T4 et des RE, il est possible de savoir si un salarié est retourné chez le même employeur.

2 Cela signifie que le déplacement d'un salarié d'un compte de retenues sur la paie d'un employeur à un autre compte sera compté comme une cessation d'emploi. Dans certains cas, cela peut ne pas être souhaitable.

3 C'était, essentiellement, la base utilisée dans le rapport de recherche du Conseil économique du Canada [1988*b*, chapitre 3, p. 23-39].

4 Les auteurs expriment leur gratitude à M. Matthew Robertson, Politique stratégique et planification, Emploi et Immigration Canada, qui a patiemment répondu à leurs questions concernant la dérivation et la signification des données utilisées et des chiffres obtenus. Ils remercient également M. Garnett Picot d'avoir mis à leur disposition les fichiers établis sous sa direction, grâce auxquels ils ont pu vérifier et revérifier la validité des taux de cessation d'emploi. La version du fichier du Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail utilisée pour cette étude correspondait à un échantillon de 0,2 % du fichier principal.

Liste des tableaux, des graphiques et des figures

Tableaux

2-1 Répartition de la population active expérimentée, par secteur, Canada, certaines années, 1951-1981 18
2-2 Parts de l'emploi dans le secteur manufacturier, par industrie, Canada, certaines années, 1954-1983 20
2-3 Signe des variations dans les parts de l'emploi dans le secteur manufacturier, par industrie, Canada, certaines périodes, 1951-1983 21
2-4 Indices du changement structurel, à partir de l'emploi dans le secteur manufacturier, Canada, 1951-1983 22
2-5 Résumé du changement structurel décennal au niveau des industries, secteur manufacturier, Canada, 1951-1982 23
2-6 Indices du changement structurel pour le secteur manufacturier, au niveau de la classification à deux chiffres de la CAE, Canada, certaines périodes, 1958-1982 25
2-7 Taux de croissance annuels moyens de l'emploi dans le secteur manufacturier, par industrie, Canada, certaines périodes, 1960-1979 26
2-8 Changement décennal dans la population active expérimentée, par industrie, Canada, 1951-1981 27
2-9 Diminutions en termes absolus de l'emploi au niveau des industries, Canada, 1962-1979 28
2-10 Matrice de corrélation de la croissance de l'emploi entre les 19 industries manufacturières, Canada, certaines périodes, 1960-1979 29
2-11 Industries manufacturières ayant enregistré une baisse d'emplois, Canada, 1961-1979 30
2-12 Taux de décroissance cumulatifs pour les industries manufacturières, Canada, certaines périodes, 1970-1979 31
2-13 Parts de l'emploi dans l'économie et le secteur manufacturier, par profession, Canada, 1961, 1971 et 1981 32
2-14 Changement structurel interprofessionel dans le secteur manufacturier et l'ensemble de l'économie, par industrie, Canada, 1961-1981 33
3-1 Répartition moyenne du nombre d'entreprises et de l'emploi selon différentes catégories d'entrée et de sortie, 141 industries manufacturières, Canada, 1970 et 1979 39
3-2 Moyennes de caractéristiques relatives pour les établissements selon l'entrée, la sortie et la permanence des entreprises, 141 industries manufacturières, Canada, 1970 et 1979 41
3-3 Moyennes des taux d'entrée et de sortie d'entreprises selon le taux de croissance de l'industrie, 141 industries manufacturières, Canada, 1970 et 1979 42
3-4 Taux annuels d'entrée et de sortie des établissements dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1981 44
3-5 Taux annuels de variation de l'emploi dans le secteur manufacturier, par catégorie d'établissement, Canada, 1970-1981 46
3-6 Répartition annuelle des établissements manufacturiers, par catégorie de croissance, Canada, 1970-1981 47

3-7	Comparaisons annuelles de la taille de l'emploi dans les établissements en croissance, en décroissance, nouveaux et disparus dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1981	48
3-8	Importance relative des établissements nouveaux et disparus par rapport aux établissements en décroissance et en croissance dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1981	49
3-9	Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers, calculées sur des périodes de cinq et de 10 ans, Canada, 1971-1981	51
3-10	Taux annuels moyens d'entrée et de sortie des entreprises dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1971 à 1982-1983	52
3-11	Comparaison des sources de renouvellement des emplois dues à l'ouverture et à la fermeture d'établissements dans le secteur manufacturier, Canada, 1970-1971 à 1979-1980	54
4-1	Comparaison des composantes de la variation annuelle de l'emploi calculées à partir du fichier du PALE et du fichier du Recensement des manufactures, Canada, 1978-1981	58
4-2	Taux d'entrée et de sortie des entreprises, calculés à partir du fichier du PALE, Canada, 1978-1986	60
4-3	Taux d'entrée et de sortie des entreprises, calculés à partir du fichier du PALE, sur la base du nombre d'entreprises et de leur emploi, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986	61
4-4	Taux annuels de pertes brutes d'emplois dans les entreprises, calculés à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, 1978-1986	62
4-5	Comparaison des taux de gains nets d'emplois des entreprises par rapport aux taux de renouvellement des emplois, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, moyennes annuelles pour les périodes 1978-1981 et 1983-1986	63
4-6	Importance des fermetures d'entreprises par rapport aux entreprises permanentes en perte de vitesse, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, moyennes annuelles pour les périodes 1978-1981 et 1983-1986	64
4-7	Importance des créations d'entreprises par rapport aux entreprises permanentes en expansion, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, moyennes annuelles pour les périodes 1978-1981 et 1983-1986	65
4-8	Provenance des gains et des pertes d'emplois des entreprises, calculée à partir du fichier du PALE, par secteur, Canada, comparaison 1986-1978	67
4-9	Comparaison de la couverture du fichier de Dun et Bradstreet avec celle du fichier du PALE, huit secteurs, Canada, 1982	69
4-10	Taux de gains et de pertes d'emplois dans les établissements, calculés à partir du fichier de Dun et Bradstreet, secteur manufacturier et ensemble des secteurs, Canada, 1974-1982 et 1976-1984	72
4-11	Composantes de la variation de l'emploi dans les établissements manufacturiers, à partir du fichier de Dun et Bradstreet, par province, Canada, comparaison 1982-1974	72
4-12	Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements, à partir du fichier de Dun et Bradstreet, par secteur, Canada, comparaison 1982-1974	73
5-1	Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements pour l'ensemble des États-Unis, selon le taux de croissance des États, certaines périodes, 1969-1976	77

5-2 Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements, États-Unis, certaines périodes, 1969-1985 78

5-3 Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements, Wisconsin, 1978-1982 78

5-4 Taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements, Pennsylvanie, 1976-1985 79

5-5 Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers, mesurées pour des périodes de quatre et de cinq ans, États-Unis, 1963-1982 80

5-6 Composantes des variations des gains et des pertes d'emplois dans les établissements, certains pays, moyenne des variations annuelles, 1978-1984 82

5-7 Répartition des établissements en 1983 dont l'emploi était en croissance ou en décroissance en 1982, France 83

5-8 Composantes des variations de l'emploi pour l'ensemble de l'économie tirées des données sur les établissements, République fédérale d'Allemagne, 1977-1985 84

5-9 Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers, nord de l'Angleterre, 1965-1978 85

5-10 Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les établissements manufacturiers, Écosse, 1968-1977 86

5-11 Composantes des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises manufacturières, East Midlands et Leicestershire, 1968-1975 87

5-12 Comparaison des composantes de gains et de pertes d'emplois au niveau de l'entreprise, Royaume-Uni (1971-1981) et Canada (1978-1986) 88

6-1 Taux mensuels de cessation d'emploi dans le secteur manufacturier, États-Unis, 1971-1981 95

6-2 Répartition des motifs de cessation d'emploi, ensemble des industries, Canada, 1974-1986 98

6-3 Taux de cessation d'emploi, ensemble des industries, Canada, 1974-1984 99

6-4 Proportion des employés de retour chez le même employeur, selon le motif de la cessation d'emploi, ensemble des industries, Canada, 1974-1984 100

6-5 Comparaison des taux de perte d'emplois et de cessations d'emploi permanentes, certains grands secteurs, Canada, 1978-1981 101

6-6 Corrélations transversales entre les licenciements, les démissions, les cessations d'emploi pour autres motifs et la variation de l'emploi, sur la base de 29 industries, Canada, 1975-1981 102

6-7 Taux annuels de cessation d'emploi, secteur manufacturier, Canada, 1974-1983 104

6-8 Comparaison des taux de perte d'emplois brute et de cessation d'emploi permanente, secteur manufacturier, Canada, 1978-1984 105

7-1 Répartition des travailleurs qui sont restés chez le même employeur ou qui en ont changé, par industrie, Canada, 1978 et 1982 110

7-2 Proportion des travailleurs qui ont changé d'industrie après une cessation d'emploi, par industrie, Canada, 1978 et 1982 111

7-3 Mobilité des travailleurs entre employeurs et professions, par profession, Canada, 1978 et 1982 112

7-4 Mobilité des travailleurs entre employeurs et professions, par industrie, Canada, 1978 et 1982 113

7-5	Sommaire de la mobilité des travailleurs entre employeurs, professions et industries, par industrie, Canada, 1978 et 1982	115
7-6	Secteur d'accueil des travailleurs déplacés, Canada, 1981-1985	116
7-7	Répartition des travailleurs quittant l'industrie de l'acier, selon l'emploi ultérieur, par industrie, Canada, 1978 et 1983	117
7-8	Répartition des travailleurs de la chaussure, par industrie d'origine et d'accueil, Ontario et Québec, 1974-1983	118
7-9	Répartition des arrivants et des partants de l'industrie des véhicules automobiles et de l'industrie autonome des pièces et accessoires, par industrie, Ontario, 1978-1979 et 1981-1982	120
7-10	Répartition des arrivants et des partants dans l'industrie des chantiers navals, par industrie et par région, Canada, 1972-1984	121
7-11	Secteurs d'accueil initial des travailleurs ayant quitté l'industrie des produits électriques et électroniques, par région, Canada, janvier 1978 à janvier 1983	122
7-12	Mobilité régionale des travailleurs, Canada, 1978 et 1982	123
7-13	Taux annuels moyens de mobilité des travailleurs licenciés, par région métropolitaine de recensement, Canada, 1974-1981	124
7-14	Répartition des travailleurs de l'automobile qui ont déménagé ou non d'une province à l'autre, par groupe d'âge, Québec et Ontario, 1972-1983	125
7-15	Répartition des arrivants et des partants de l'industrie de la chaussure, par région, Ontario et Québec, 1974-1983	126
7-16	Répartition de l'emploi total, des nouveaux arrivants et des partants selon le motif de départ, par groupe d'âge, Canada, début des années 80	127
7-17	Mobilité entre employeurs et professions, par groupe d'âge, Canada, 1978-1982	128
7-18	Répartition des périodes de chômage postérieures des travailleurs ayant perdu puis retrouvé un emploi à plein temps, par groupe d'âge, Canada, 1981-1985	128
7-19	Durée de l'emploi ultérieur des travailleurs licenciés, selon le sexe, par groupe d'âge, Canada, 1978	129
7-20	Revenu tiré de l'emploi ultérieur des travailleurs licenciés, par groupe d'âge, Canada, 1974-1983	130
8-1	Répartition annuelle moyenne de la perte d'emplois liée à la sortie d'entreprises, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, 1971-1982	134
8-2	Taux annuels moyens de perte d'emplois associée à la sortie d'entreprises par fermeture ou cession d'établissements, selon la taille des entreprises, secteur manufacturier, Canada, 1971-1982	135
8-3	Taux de sortie à court et à long termes des entreprises, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, années 70	136
8-4	Répartition de l'emploi attribuable aux entrées et aux sorties, selon la taille des entreprises, huit secteurs, Canada, 1978-1986	139
8-5	Répartition de l'emploi attribuable à la croissance et à la décroissance des entreprises permanentes, selon la taille, huit secteurs, Canada, 1978-1986	141
8-6	Taille moyenne des entreprises permanentes en croissance ou en décroissance, huit secteurs, Canada, 1986 par rapport à 1978	142
8-7	Répartition de la variation nette de l'emploi attribuable aux entrées et aux sorties, et aux entreprises permanentes, selon la taille, huit secteurs, Canada, 1978-1986	143

8-8 Effet sur la répartition de l'emploi dans les entreprises selon leur taille en 1978, des entrées, des sorties, de la croissance et de la décroissance des entreprises entre 1978 et 1986, huit secteurs, Canada 144
8-9 Répartition des entreprises selon la taille, huit secteurs, Canada, 1978, 1982 et 1985 145
8-10 Répartition des moyennes annuelles et à long terme des pertes et des gains d'emplois dans les entreprises permanentes, fermées et nouvelles, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986 147
8-11 Taux annuels moyens et à long terme de pertes et de gains d'emplois, selon la taille des entreprises, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986 149
8-12 Taux de croissance de l'emploi dans les nouvelles entreprises, selon la taille, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986 151
8-13 Répartition des licenciements ou mises à pied et des pertes d'emplois dans les entreprises, selon la taille, Canada, 1980 154
8-14 Répartition des pertes d'emplois et des licenciements ou mises à pied par rapport à l'emploi, selon la taille, Canada, 1980 154
9-1 Moyennes des taux annuels de gain et de perte d'emplois dans les établissements, industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970-1981 158
9-2 Moyennes annuelles de l'emploi en relation avec les variations de l'emploi, industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970-1981 159
9-3 Parts de l'emploi à long terme dans les établissements nouveaux ou disparus, industries manufacturières au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970 et 1979 160
9-4 Contribution des variations annuelles de l'emploi dans les établissements disparus aux variations nettes de l'emploi découlant de l'entrée et de la sortie d'établissements, secteur manufacturier au niveau de la classification à deux chiffres, Canada, 1970-1981 162
9-5 Comparaison des taux de sortie des établissements et des taux de roulement de la main-d'œuvre, selon de degré d'ouverture aux importations, industries manufacturières, Canada, années 70 et début des années 80 163
9-6 Caractéristiques des établissements disparus et en perte de vitesse dans quatre industries manufacturières vulnérables aux importations, Canada, 1970-1981 164
9-7 Taux de cessation d'emploi dans certaines industries manufacturières vulnérables aux importations, Canada, 1975-1979 165
9-8 Résultats des régressions, faites à partir d'une transformation logistique, sur les parts de l'emploi dans les établissements nouveaux et disparus, 141 industries manufacturières, Canada, 1970-1979 167
A-1 Coefficients des régressions en fonction du temps du changement annuel moyen calculé à partir des indices cumulatifs de dissimilarité, pour l'ensemble de l'économie et le secteur manufacturier, Canada, certaines périodes, 1947-1983 177
B-1 Nombre d'entreprises et d'établissements du secteur manufacturier selon divers critères, Canada, 1971-1982 185
B-2 Taux annuels d'entrée des établissements dans le secteur manufacturier, corrigés et non corrigés pour les différences dans les taux de couverture, Canada, 1970-1983 186

B-3 Taux de sortie annuels des établissements dans le secteur manufacturier, corrigés et non corrigés pour les différences dans les taux de couverture, Canada, 1970-1983 186
B-4 Ratio de la valeur des expéditions manufacturières aux expéditions totales pour les entreprises fermées en 1982, secteur manufacturier, Canada 188
C-1 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, ensemble des secteurs, Canada, 1978-1986 192
C-2 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, secteur primaire, Canada, 1978-1986 193
C-3 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, mines, carrières et puits de pétrole, Canada, 1978-1986 194
C-4 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, secteur manufacturier, Canada, 1978-1986 195
C-5 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, construction, Canada, 1978-1986 196
C-6 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, transports, communications et autres services d'utilité publique, Canada, 1978-1986 197
C-7 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, commerce de gros, Canada, 1978-1986 198
C-8 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, commerce de détail, Canada, 1978-1986 199
C-9 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, finance, assurance et immobilier, Canada, 1978-1986 200
C-10 Origine des gains et des pertes d'emplois dans les entreprises, services aux collectivités, aux entreprises et aux ménages, Canada, 1978-1986 201
D-1 Emploi total dans l'économie selon trois sources de données, Canada, 1974-1983 205
D-2 Emploi dans le secteur manufacturier selon diverses sources, Canada, 1974-1982 206
D-3 Comparaison annuelle de l'effet de l'utilisation des codes d'entreprise RP au lieu de SIRE dans le calcul de la proportion de cessations temporaires d'emploi, Canada, 1978-1982 207
D-4 Taux annuels de cessation d'emploi calculés en comparant les feuillets T4 d'années consécutives, Canada, 1978-1984 209
E-1 Comparaison des estimations de mobilité professionnelle selon les données administratives et les données d'enquête, Canada, certaines périodes 212
E-2 Comparaison de la durée de la recherche d'emploi par groupe d'âge, selon les données administratives et les données d'enquête, Canada, certaines périodes 213

Graphiques

2-1 Changement annuel moyen dans les parts de l'emploi dans l'économie, Canada, périodes et niveaux d'agrégation divers 19
2-2 Changement annuel moyen dans les parts de l'emploi, ensemble des industries manufacturières, Canada, périodes diverses 24
2-3 Pourcentage du changement dans les parts de l'emploi d'une profession attribuable à un changement dans la composition industrielle, 21 professions de la classification à deux chiffres, 23 groupes d'industries couvrant l'ensemble de l'économie, Canada, 1971-1981 35

3-1 Importance des fusions dans le processus d'entrée, industries manufacturières, Canada, 1970-1971 à 1983-1984 53

Figures

1-1 Schéma du renouvellement des emplois dû à la croissance et à la décroissance des entreprises 3
1-2 Schéma du roulement des travailleurs dû aux cessations d'emploi 4
7-1 Flux de main-d'œuvre, industries de l'automobile, Canada, janvier 1978 à janvier 1983 119

Bibliographie

ALAM, Jahangir [1985]. « Cost of dislocation: An investigation into the nature and magnitude of labour adjustment problems in the Canadian footwear industry », Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

ALLEN, Don [1985]. « Analysis of the steel industry labour market and the adjustment facing its work force », document préparé pour les Métallurgistes unis d'Amérique et présenté à la *Canadian Steel Trade Conference*, Sault-Sainte-Marie, Ontario, du 5 au 7 mai.

ARMINGTON, Catherine et ODLE, Marjorie [1982]. « Small business – How many jobs? », dans *The Brookings Review*, vol. 1, hiver, p. 14-17.

_____ [1984]. « Associating establishments into enterprises for a microdata file of the U.S. business population », dans *Statistical Uses of Administrative Records: Recent Research and Present Proposals*, États-Unis, Ministère du Trésor, Internal Revenue Service, Statistics of Income Division, Washington (D.C.).

BALDWIN, John R. et GORECKI, Paul K. [1986*a*]. *Les économies d'échelle et la productivité – L'écart entre le Canada et les États-Unis*, Ottawa, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada.

_____ [1986*b*]. « Mergers and merger policy in the Canadian manufacturing sector: 1971-79 », Ottawa, Conseil économique du Canada, Document 297, mars.

_____ [1987]. « Plant creation vs. plant acquisition », dans *International Journal of Industrial Organization*, vol. 5, mars, p. 25-41.

_____ [1988]. « Measuring entry and exit: Methodology », document inédit, Ottawa, Statistique Canada.

_____ [1989]. « Measures of market dynamics: Concentration and mobility statistics for the Canadian manufacturing sector », *Annales d'économie et statistique* (à paraître).

BALDWIN, John R., GORECKI, Paul K. et MCVEY, John S. [1986]. « International trade, secondary output and concentration in Canadian manufacturing industries, 1979 », dans *Applied Economics*, vol. 18, mai, p. 529-543.

BALDWIN, John R., GORECKI, Paul K., avec la collaboration de MCVEY, John S. et CRYSDALE, John [1983]. « Entry and exit to the Canadian manufacturing sector: 1970-1979 », Ottawa, Conseil économique du Canada, Document 225, février.

BEESLEY, M. E. et HAMILTON, R. T. [1984]. « Small firms' seedbed role and the concept of turbulence », dans *Journal of Industrial Economics*, vol. 33, décembre, p. 217-231.

BIRCH, David L. [1979]. *The Job Generation Process*, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology Program on Neighborhood and Regional Change.

_____ [1981]. « Who creates jobs? », dans *The Public Interest*, vol. 65, automne, p. 3-14.

_____ [1987]. *Job Creation in America*, New York, The Free Press.

BIRCH, David L. et MCCRACKEN, Susan [1983]. « Small business share of job creation: Lessons learned from the use of a longitudinal file », Cambridge, Massachusetts Institute of Technology Program on Neighborhood and Regional Change, mars.

BRECHLING, Frank [1978]. « A time series analysis of labor turnover », dans William G. Dewald (éd.), *The Impact of International Trade and Investment on Employment*, p. 67-86.

BUREAU FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE [1970]. *Classification des activités économiques*, Révision de 1970, Statistique Canada, n° 12-507, Ottawa, Information Canada.

CANADA, ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration [1971]. *Classification canadienne descriptive des professions, 1971*, vol. I, Ottawa, Information Canada.

_____, ministère de l'Expansion industrielle régionale [1985]. *La création d'emplois au Canada, 1974-1982*, Ottawa.

_____, [1986*a*]. *A Study of Job Creation in Canada, 1976-1984*, Ottawa.

_____ [1986*b*]. *Analyse de la création d'emplois fondée sur la base de données sur les estimations de l'emploi d'après les T4, 1978-1982*, Ottawa.

_____ [1986*c*]. *Firm Adjustment and Employment Turnover in 1978-82*, Ottawa.

_____, ministère de l'Emploi et de l'immigration [1985]. « An overview of international trade and domestic labour market adjustment in Canada », document inédit, Ottawa.

_____ [1986]. *Guide de l'employeur – Comment remplir le Relevé d'emploi, 1986*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1987], « Industrie de la fabrication d'équipement électrique et électronique – Étude des ressources humaines », document inédit, Ottawa, Division de la recherche et des études spéciales.

CAVES, Richard E. et PORTER, Michael [1977]. « From entry barriers to mobility barriers: Conjectural decisions and contrived deterrence to new competition », dans *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, mai, p. 241-261.

CHARETTE, Michael F., HENRY, Robert P. et KAUFFMAN, Barry [1986]. « L'évolution de la structure industrielle du Canada – Une optique internationale », dans *L'industrie canadienne en transition*, Ottawa, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, p. 73-152.

CHURCHILL, Betty C. [1954*a*]. « Recent business population movements », dans États-Unis, ministère du Commerce, *Survey of Current Business*, vol. 34, janvier, p. 11-16 et p. 24.

_____ [1954*b*]. « Size characteristics of the business population », dans États-Unis, ministère du Commerce, *Survey of Current Business*, vol. 34, mai, p. 15-24.

_____ [1955]. « Age and life expectancy of business firms », dans États-Unis, ministère du Commerce, *Survey of Current Business*, vol. 35, décembre, p. 15-19 et p. 24.

_____ [1959*a*]. « Rise in the business population », dans États-Unis, ministère du Commerce, *Survey of Current Business*, vol. 39, mai, p. 15-19 et p. 26.

_____ [1959*b*]. « Size of business firms », dans États-Unis, ministère du Commerce, *Survey of Current Business*, vol. 39, septembre, p. 14-20.

CHURCHILL, Betty C. et FOSS, Murray F. [1949]. « State estimates of the business population », dans États-Unis, ministère du Commerce, *Survey of Current Business*, vol. 29, décembre, p. 8-17.

COLLINS, Lyndhurst [1972]. *Industrial Migration in Ontario*, Statistique Canada, nº 31-509, Ottawa, Information Canada.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA [1983]. *Les enjeux du progrès – Innovations, commerce et croissance*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1988*a*]. *Le tremplin commercial – Une évaluation de l'accord canado-américain*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1988*b*]. *Politiques d'adaptation dans le secteur manufacturier*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1988*c*]. *Sous les feux de la concurrence – L'adaptation dans le secteur manufacturier*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

CRAMER, Ulrich [1987]. « Klein-und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? », dans *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung*. Vingtième année, nº 1, p. 15-29.

CROSS, Michael [1981]. *New Firm Formation and Regional Development*, Farnborough, Angleterre, Gower Publishing.

CROSS, Philip [1982]. « Les cycles d'affaires au Canada, 1950-1981 », dans Statistique Canada, *La conjoncture économique*, vol. 2, mars, p. xxvi-xxxvi.

DEWALD, William G. (éd.) [1978]. *The Impact of International Trade and Investment on Employment*, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office.

DUNNE, Timothy et ROBERTS, Mark J. [1986]. « Measuring firm entry, growth and exit with Census of Manufactures data », document inédit, The Pennsylvania State University, Department of Economics, University Park.

DUNNE, Timothy, ROBERTS, Mark J. et SAMUELSON, Larry [1989]. « Plant turnover and gross employment flows in the U.S. manufacturing sector », dans *Journal of Labor Economics*, vol. 7, janvier, p. 48-71.

ÉTATS-UNIS, Bureau of Labor Statistics [1983]. *Handbook of Labor Statistics*, Bulletin 2175, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office.

_____, Bureau of the Census [1961]. *Statistical Abstract of the United States: 1961*, 82e édition, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office.

_____, Bureau of the Census [1963]. *Statistical Abstract of the United States: 1963*, 84e édition, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office.

_____, Small Business Administration [1984]. « The annual report on small business and competition », dans Ronald Reagan, *The State of Small Business: A Report of the President*, Washington (D.C.), U.S. Government Printing Office.

_____, [1988]. « 1976-1986 linked USSEM users guide », Washington (D.C.), Small Business Data Base, révision de juin.

FELDSTEIN, Martin S. [1975]. « The importance of temporary layoffs: An empirical analysis », dans *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, p. 725-745.

FOOT, David K. et MELTZ, Noah M. [1985]. « The economic determinants of changes in occupational structure in Canada, 1961-1981 », document présenté à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique, Montréal, mai.

FOTHERGILL, Stephen et GUDGIN, Graham [1982]. *Unequal Growth: Urban and Regional Employment Change in the U.K.*, Londres, Heinemann.

GALLAGHER, C. C. et DOYLE J. [1986]. « Job generation research: A reply to Storey and Johnson », dans *International Small Business Journal*, vol. 4, été, p. 47-54.

GALLAGHER, C. C. et STEWART, H. [1986]. « Jobs and the business life-cycle in the U.K. », dans *Applied Economics*, vol. 18, août, p. 875-900.

GORECKI, Paul K. [1976]. « The determinants of entry by domestic and foreign enterprises in Canadian manufacturing industries: Some comments and empirical results », dans *Review of Economics and Statistics*, vol. 58, novembre, p. 485-488.

GOULD, Andrew et KEEBLE, David [1984]. « New firms and rural industrialization in East Anglia », dans *Regional Studies*, vol. 18, juin, p. 189-201.

GREY, Alex [1985]. « Aspects of labour flexibility in Canada: Patterns of regional, inter-firm, and occupational mobility », document inédit, Ottawa, ministère de l'Emploi et de l'immigration, Politique stratégique et planification, études sur le marché du travail, janvier.

GREY, Alex et CÔTÉ, Lise [1984]. « Labour market adjustment and employer attachment: A longitudinal perspective », document présenté à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique, Guelph, mai.

GUNDERSON, Morley [1986]. « Les solutions de rechange aux licenciements, aux congédiements et aux fermetures d'usines », dans *S'adapter au changement – L'adaptation du marché du travail au Canada*, Ottawa, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, p. 129-186.

HALL, Bronwyn H. [1987]. « The relationship between firm size and firm growth in the U.S. manufacturing sector », dans *Journal of Industrial Economics*, vol. 35, juin, p. 583-606.

HAMERMESH, Daniel S. [1969]. « A disaggregative econometric model of gross changes in employment », dans *Yale Economic Essays*, vol. 9, p. 107-145.

HASAN, Abrar et DE BROUCKER, Patrice [1985]. *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, Ottawa, Conseil économique du Canada.

HENDERSON, Richard [1987]. « The adjustment experience of workers separated from the shipbuilding industry », version provisoire inédite, Ottawa, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Perspectives du marché du travail et analyse structurelle, Division de la recherche et des études spéciales.

HYMER, Stephen et PASHIGIAN, Peter [1962]. « Turnover of firms as a measure of market behaviour », dans *Review of Economics and Statistics*, vol. 44, février, p. 82-87.

JACOBSON, Louis [1986]. « Job creation and destruction in Pennsylvania, 1975-85 », document inédit, Kalamazoo (Michigan), W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

JOHNSON, Harry [1978]. « Comment », dans William G. Dewald [1978], p. 260-262.

JOHNSON, Peter [1986]. *New Firms: An Economic Perspective*, Londres, Allen and Unwin.

JOHNSON, Steven et STOREY, David [1985]. « Job generation: An international survey, U.S. and Canadian job generation studies using Dun and Bradstreet data: Some methodological issues », Document de recherche n° 1. Newcastle (Royaume-Uni), University of Newcastle-upon-Tyne.

KALISKI, S. F. [1981]. *Labour Turnover in Canada: A Survey of Literature and Data*, Research and Current Issues Series No. 41, Kingston (Ontario), Université Queen's, Industrial Relations Centre.

LAWRENCE, Robert Z. [1984]. *Can America Compete?* Washington (D.C.), Brookings Institute.

LEONARD, Jonathan S. [1987]. « In the wrong place at the wrong time: The extent of frictional and structural unemployment », dans Kevin Lang et Jonathan S. Leonard (éd.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, New York, Basil Blackwell, p. 141-163.

LILIEN, David M. [1980]. « The cyclical pattern of temporary layoffs in the United States manufacturing », dans *Review of Economics and Statistics*, vol. 62, février, p. 24-31.

MACDONALD, James M. [1985]. « Dun and Bradstreet business microdata research applications, and the detection and correction of errors », dans *Journal of Economic and Social Measurement*, vol. 13, juillet, p. 173-185.

MACEY, R. O. [1982]. « Job generation in British manufacturing industry: Employment change by size of establishment and by region », Document de travail n° 55, Royaume-Uni, ministère de l'Industrie, Government Economic Service, Londres.

MADINIER, Hubert [1986]. « Les créations et disparitions d'emplois en France de 1982 à 1984 », dans *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, vol. 23-24, décembre, p. 75-83.

MCFETRIDGE, Donald G. [1986]. « Les dimensions économiques de la structure industrielle – Un aperçu », dans *L'industrie canadienne en transition*, Ottawa, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, p. 1-72.

MCVEY, John S. [1981]. *Fusions, ouvertures et fermetures d'usines des grandes entreprises transnationales et autres, 1970-1976*, Statistique Canada, n° 67-507, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

MUELLER, Denis C. [1986]. *Profits in the Long Run*, Cambridge (Mass.), Cambridge University Press.

MUTTI, John [1978]. « Aspects of unilateral trade policy and factor adjustment costs », dans *Review of Economics and Statistics*, vol. 60, février, p. 102-110.

O'FARRELL, P. N. et CROUCHLEY, R. [1984]. « An industrial and spatial analysis of new firm formation in Ireland », dans *Regional Studies*, vol. 18, juin, p. 221-236.

ONTARIO, ministère de l'Industrie, du commerce et de la technologie [1989]. *The State of Small Business, 1988*, 3e édition, Toronto, Queen's Printer for Ontario.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES [1985]. « L'emploi dans les petites et les grandes entreprises – D'où viennent les emplois ? », Chapitre 4 de OCDE, *Perspectives de l'emploi, 1985*, p. 64-82. Paris.

_____ [1987]. « Le processus de création et de suppression d'emplois », Chapitre 4 de OCDE, *Perspectives de l'emploi, 1987*, p. 104, Paris.

PEARSON, Charles et SALEMBIER, Gerry [1983]. *Trade, Employment and Adjustment*, Montréal, L'Institut de recherches politiques.

PENCAVEL, John [1970]. *An Analysis of the Quit Rate in American Manufacturing*, Princeton, Princeton University Press.

PICOT, W. Garnett [1986*a*]. *Évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité économique du Canada au cours de trois décennies – Étude de la répartition industrielle de l'emploi, 1951-1984*, Statistique Canada, nº 89-507, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1986*b*]. « The impact of Canada's changing industrial mix of employment on the occupational structure », Ottawa, Statistique Canada, Division des études sociales et économiques, Document de recherche nº 21, été.

PICOT, W. Garnett et LAVALLÉE, Laval [1986]. « Structural change in employment of industries and occupations, 1971-81: An input-output analysis », Ottawa, Conseil économique du Canada, document 316.

PICOT, W. Garnett et WANNELL, Ted [1987]. « Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne », dans *La population active*, Statistique Canada, nº 71-001, vol. 43, mars, p. 85-150.

POLD, Henry [1987]. « Estimations de l'emploi tirées de l'Enquête sur la population active et de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail », dans *La population active*, Statistique Canada, nº 71-001, vol. 43, juin, p. 87-101.

POTTER, H. D. [1982]. « Le Recensement des manufactures et l'Enquête sur la population active – Quelques approches expérimentales à la comparaison des données des enquêtes établissements et des enquêtes ménages », Document nº V-043, Ottawa, Statistique Canada, Division des industries manufacturières et primaires, Section de l'analyse et du développement, juin.

RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR LES RESSOURCES HUMAINES DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE [1986]. Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

REYNOLDS, Paul D., WEST, Steven et FINCH, Michael D. [1985]. « Estimating new firms and new jobs: Considerations in using the Dun and Bradstreet files », dans John A. Hornaday, Edward B. Shils, Jeffry A. Timmons et Karl H. Vesper (éd.), *Frontiers of Entrepreneurship Research, 1985*, Wellesley (Mass.), Babson College.

ROBERTSON, Matthew [1987*a*]. « Perspectives on labour adjustment in the Canadian economy », document inédit, Ottawa, Emploi et Immigration Canada.

_____ [1987*b*]. « Perspectives on labour adjustment in the Canadian economy », dans *Labour Market Bulletin*, vol. 4, juin, p. 5-14.

ROBERTSON, Matthew et GREY, Alex [1985]. « Les mesures d'adaptation des travailleurs liées au commerce extérieur – L'expérience canadienne », dans John Whalley (éd.), *La politique intérieure et le milieu économique international*, Toronto, University of Toronto Press, p. 209-225.

ROLLER, Steve [1989]. « A comparison of ROE and LMAS separations from work », Direction des enquêtes des ménages et du travail, Statistique Canada, Ottawa (reprographie).

SCHAEFER, Gordon [1980]. « Les méthodes d'estimation des taux d'utilisation des capacités », dans *Revue de la Banque du Canada*, mai, p. 1-13.

SCHERER, F. M. [1980]. *Industrial Market Structure and Economic Performance*, 2e édition, Chicago, Rand McNally.

STATISTIQUE CANADA [1979]. *Concepts et définitions du Recensement des manufactures*, nº 31-528, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1980*a*]. *Classification type des industries, 1980*, nº 12-501, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1980*b*]. *Industries manufacturières du Canada – Niveaux national et provincial, 1978*, nº 31-203, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1982*a*]. *Industries manufacturières du Canada – Niveaux national et provincial, 1979*, nº 31-203, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1982*b*]. *Emploi et chômage pendant la totalité ou une partie de l'année – 1977-1980*, nº 71-531, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1983*a*]. *Organisation des industries et concentration dans le secteur de la fabrication, des mines et de l'abattage, 1980*, nº 31-402, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1983*b*]. *La population active*, nº 71-001, vol. 38, décembre 1982.

_____ [1984*a*]. *Statistiques chronologiques sur la population active – Chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées, 1983*, nº 71-201, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1984*b*]. *Taux d'utilisation de la capacité dans les industries manufacturières au Canada*, nº 31-003, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1984*c*]. *Industries manufacturières du Canada – Niveaux national et provincial, 1982*, nº 31-203, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1986]. *Industries manufacturières du Canada – Niveaux national et provincial, 1983*, nº 31-203, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1988]. *Construction d'une base de données longitudinale sur les entreprises canadiennes – Un outil de recherche pour l'étude de l'emploi*, nº 18-501, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

STOREY, David J. [1982]. *Entrepreneurship and the New Firm*, Londres, Croom Helm.

_____ [1985]. « Manufacturing employment change in Northern England, 1965-78: The role of small businesses », dans D. J. Storey (éd.) [1985]. *Small Firms in Regional Economic Development: Britain, Ireland and the United States*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 6-42.

STOREY, David J. et JOHNSON, Steven [1986]. « Job generation in Britain: A review of recent studies », dans *International Small Business Journal*, vol. 4, été, p. 29-46.

STOREY, David J. et JOHNSON, Steven (éd.), [1987*a*]. *Job Creation in Small and Medium Sized Enterprises*, 3 volumes, Programme of Research and Actions on the Development of the Labour Market, Luxembourg, Commission des Communautés européennes.

_____ [1987*b*]. « Small and medium sized enterprises and employment creation in the EEC countries: Summary report », dans David J. Storey et Steven Johnson (éd.), [1987*a*], vol. 1, p. 1-64.

_____ [1987*c*]. « Job generation in small and medium sized enterprises: The United Kingdom », dans David J. Storey et Steven Johnson (éd.), [1987*a*], vol. 1, p. 65-146.

_____ [1987*d*]. *Job Generation and Labour Market Change*, Basingstoke (Royaume-Uni), Macmillan.

TURNER, John [1983]. « Inconsistencies in the occupational coding of the same individual in two surveys », Document de recherche nº 3, Statistique Canada, Division des analyses de recherches.

TURVEY, Ralph [1977]. « Changement et chômage structurels », dans *Revue internationale du travail*, vol. 116, septembre-octobre, p. 229-236.

WALES, Terrence J. [1970]. « Quit rates in manufacturing industries in the United States », dans *Revue canadienne d'économie*, vol. 3, février, p. 123-139.

Statistique Canada
Statistics Canada

Conseil économique du Canada
Economic Council of Canada